Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 386 de 2010

EMPRESA FRIPUR
ver exposición

Directorio

EMPRESA SUPERMERCADOS MULTIAHORRO
ver exposición

EMPRESA MÉDICA MÓVIL SAPP/ CANELONES
ver exposición

AEBU
ver exposición

Delegaciones

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 14 de diciembre de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Marcelo Bistolfi, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Carlos Coitiño, Raúl Olivera,Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADOS DE SECTOR: Señor Representante Jorge Pozzi.

ASISTEN: Señor Representante Jaime Mario Trobo.

INVITADOS: Por la empresa FRIPUR, contador Marcelo Molina, Directorio; ingeniero Juan Caballero, Gerente de Planta; doctor Héctor Coniberti, Jefe del Servicio Médico; doctores Alberto Flores Rossi y Alberto Flores Artagaveytia, Asesores Letrados; contador Enrique Mallada, Asesor de Recursos Humanos y doctora Adriana del Carmen Fernández, Directora.

Por los Supermercados Multiahorro, licenciado Walter Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos y Operaciones; señor Walter Ferrera, Director; doctor Santiago Madalena, Asesor Legal y doctora Elena Grauert, Asesora Legal.

Por la emergencia móvil SAPP/CANELONES, contador Sergio Pérez, Gerente General.

Por AEBU, señores Fernando Acosta, Consejero de la Banca Oficial y Walter Fernández, Representativa BROU.

SEÑOR PRESIDENTE (Bistolfi).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay envió una carta a la Comisión, firmada por el señor Carlos Márquez, su Presidente, solicitando una entrevista.

Analizando la agenda con los Secretarios, habida cuenta que mañana quizás no nos podamos reunir porque eventualmente sesionaría la Cámara, si estamos de acuerdo podríamos recibir a AEBU hoy a la hora 12, porque no tendríamos más fechas disponibles.

(Apoyados)

(Ingresan a Sala representantes de la empresa FRIPUR)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir al doctor Héctor Coniberti Gómez, Jefe del Servicio Médico, a la doctora Adriana del Carmen Fernández, Directora, al ingeniero Juan Andrés Caballero Sánchez, Gerente de Planta, al doctor Alberto Flores Rossi, asesor letrado, al doctor Alberto Flores Artagaveytia, asesor letrado, al contador Marcelo Amalio Molina Martínez, Director, y al contador Enrique Miguel Mallada Invernizzi, asesor de recursos humanos.

Días pasados la Comisión recibió a una delegación del Sindicato Único de Trabajadores del Mar, que planteó una serie de problemas con la empresa.

Como es de estilo, la Comisión entendió que en aras de tender puentes debe conocer ambas versiones.

El sindicato dijo algo así como que la empresa violentaba los derechos del trabajador y denunciaron que los trabajadores tienen miedo de presentarse ante el sindicato por una supuesta persecución de la empresa.

Asimismo, expresaron su solidaridad con unas personas que en este momento están en altamar, quienes tomaron partido en un tema sindical, para que la empresa no tomara represalias.

En definitiva, hemos invitado a la empresa para escuchar sus descargos.

SEÑOR MOLINA.- Soy Gerente General de la compañía.

Agradecemos la invitación que nos cursó la Comisión.

Hemos analizado la versión taquigráfica que nos enviara la Comisión y, lamentablemente, nos encontramos frente a algo que se ha hecho reiterativo. Hace dos años estuvimos en esta Comisión tratando denuncias de tenor similar.

En primer lugar, quiero expresar el asombro de la firma al plantearse estas nuevas denuncias, porque en estos dos años participamos en diversos ámbitos tripartito, bipartito, institucionales y pensamos que estas inexactitudes habían quedado de lado. Lamentablemente, parece que este problema es cíclico; pasan muchos meses sin que suceda nada y de repente, en un momento determinado, sale toda la maldad de la compañía y aparecen todas estas denuncias. Por eso nuestro asombro; no se es bueno y malo en distintos momentos y según la oportunidad. No está en nosotros evitar estas circunstancias.

Concretamente, en la versión taquigráfica se perciben dos grandes partes. Una es estrictamente gremial, y se vincula con lo que el Presidente de la Comisión acaba de mencionar, en la que se habla de persecución, maltratos y otro tipo de calificaciones; creo que en este país nadie puede pensar que existen campos de concentración y cosas por el estilo. Más allá de los calificativos, una vez más tenemos que decir que estas palabras están vacías de contenido, porque en toda la presentación se menciona solo dos casos que vamos a explicar y el resto nada tiene que ver con el relacionamiento gremial, ya que lisa y llanamente centra su enfoque en el agravio y la desacreditación de la empresa, que trasciende el aspecto personal. Se habló de mí;

a eso me puedo acostumbrar, pero hay que pensar un poco más en lo general, y es lo que preocupa, porque se deja de lado la desacreditación y se pasa a un nivel de agravio que afecta el interés general. Es decir, se hace una serie de denuncias de la empresa que, reitero, no tiene absolutamente nada que ver con lo gremial, y lo único que persigue, en definitiva, es crear un serio perjuicio. Cuando esto sucede, se está perjudicando a todos, a los 2.000 trabajadores que la componen. Esto marca un nivel de irresponsabilidad total.

Lamentablemente, no está a nuestro alcance llamar a responsabilidad, y lo único que podemos hacer es manejarnos dentro de ese marco, como lo hicimos siempre. Realmente, preocupan mucho estos hechos.

Quienes me acompañan podrán responder los distintos tópicos tratados y las inquietudes de la Comisión.

Se habla de la trayectoria de la empresa, que no es esto ni aquello; treinta años de trayectoria no se sustentan en el engaño, en la mentira, en la tortura ni en el maltrato. Pensar eso es faltar el respeto, no solo a la empresa, sino a todos aquellos que han estado vinculados a lo largo de estos treinta años.

SEÑOR MALLADA.- Soy contador público, asesor en recursos humanos de la Cámara de Industrias Pesqueras del Uruguay, y quien tiene a su cargo toda la negociación síndico patronal con el SUNTMA y con el Comité de Base de Plantas en los Consejos de Salarios.

Al igual que el señor Molina, yo también me siento mal. Hace dos años vinimos y nos paramos en la misma situación. Ambos vinimos a la Comisión, cada uno habló de lo suyo, argumentamos en todo como lo haremos hoy y no hubo ninguna réplica. Pasaron dos años y a raíz de un incidente en los barcos, todos nosotros somos mentirosos, y todavía tienen el tupé de decir que “el sindicato y toda la clase trabajadora siempre procedieron de manera respetuosa y responsable”, y asimismo nos tratan de “caraduras”, de “grandes fascistas”, de que “son todas mentiras”, de que “son totalmente falsas”. Pienso que las cosas tienen sus límites; como podrán apreciar, ya soy un hombre grande; hace treinta y tres años que soy contador y llevo veintisiete años trabajando en la negociación de la pesca. Desde mayo a la fecha he visto más al señor Vega que a mi propia familia, con quien he pasado jornadas enteras en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como así también al señor Núñez. Entonces, me resisto a que me traten de mentiroso, porque no empecé ayer esta tarea

Más me indigno cuando leo la versión taquigráfica que nos envió la Comisión. El señor Vega dice textualmente: “Nosotros respetamos al trabajador que no quiera organizarse o afiliarse al sindicato”. Yo dije que no lo respetaban; él dice que yo miento. | Y luego agrega: “ y tiene el mismo derecho que el que se afilia.” es decir que al que se afilia, y al que no, el SUNTMA le reconoce todos los derechos “No estamos en contra de ellos [...]”.

No me queda más remedio que decir que son inexactitudes, como manifestamos en el 2008, para no expresar lo dicho por el señor Núñez respecto a que son mentiras.

Tengo en mi poder un artículo del semanario “Búsqueda” puede no ser compartido referido a un juicio y a una resolución de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, que dice: “Marineros demandan al Estado y al gremio pesquero por 'daños y perjuicios' tras dos años sin empleo por no estar afiliados [...]”. Reitero lo manifestado por el señor Vega en esta Comisión: “[...] Nosotros respetamos al trabajador que no quiera organizarse [...]”.

En determinado momento el artículo periodístico afirma: “[...] seis marineros que en 2008 denunciaron ser objeto de discriminación e impedidos de trabajar o ingresar al puerto por no pertenecer al Suntma reconociendo la existencia de la 'libertad sindical negativa', el derecho consagrado de una persona a no estar afiliada [...]”. Reitero que esta es una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual se refiere Juan Castillo, Presidente del PIT-CNT.

También a ella se refiere el entonces designado y futuro Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Brenta, diciendo lo siguiente: “[...]que 'está completamente de acuerdo' con el fallo 'dada la situación de los trabajadores' aunque prefirió no hacer comentarios 'generales' [...].

En ese momento, el abogado Colman, se refiere a las distintas instancias; acá también lo dice. Él defiende a seis personas y hay varios juicios.

Volviendo a la versión taquigráfica, en determinado momento el señor Vega afirma: “[...] Más allá de las diferencias conceptuales que podamos tener, en este caso se está atacando hasta la libertad del trabajador que no tiene el derecho de bajarse de un ómnibus, marcar con su tarjeta el ingreso a Puerto y luego ir a su lugar de trabajo. [...]”. Él dice esto cuando el SUNTMA no entrega carné a quien no esté afiliado.

Cómo será la cosa que hasta la Administración Nacional de Puertos es objeto de demanda al igual que el SUNTMA. El artículo periodístico relata: “[...] En el caso de la ANP, el MTSS señaló en su resolución que la decisión oficial de otorgar al Suntma la potestad de 'gestionar la página web de la ANP” manejan la página web: a vos te doy carné, a vos no; vos trabajás, vos no trabajás “para solicitar permisos al puerto', afectó 'en los hechos la obtención de trabajo' por parte de los denunciantes y como consecuencia la 'esencia del derecho al trabajo' dado que el gremio no les permitía realizar tarea alguna por no estar afiliados [...]”.

Me pregunto, cuando el señor Vega, frente a ustedes, afirma “No estamos en contra de ellos”, “[...] respetamos al trabajador [...]”, o que quieren que marquen e ingresen a trabajar, ¿qué está haciendo? Y todavía el señor Núñez nos acusa diciendo yo hago de estas mis palabras: “[...] Cuando leemos esa versión taquigráfica nos parece que es una tomada de pelo, no solo a nosotros sino también a los señores Diputados que los recibieron en la Comisión. [...]”. Acá se refería a nosotros, yo me refiero a ellos.

Entonces, queda claro que lo que le dije al señor Diputado Abdala era verdad, que lo investigó la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, y que hubo un dictamen que dio lugar a un juicio. Yo no mentí en el 2008.

En cuanto a mi relación con los sindicalistas, el señor Núñez nos trata de mentirosos, de falsos. El señor Núñez se llama dirigente sindical. Yo quiero que ustedes sepan quién es el señor Núñez. El señor Núñez es una persona que en los últimos cinco años trabajó el 20%, es decir, un año. El resto, estuvo enfermo. Y está enfermo. Tenemos que aducir que está enfermo.

Estuvo enfermo, certificado por DISE, el día que vino a la Comisión y habló con los señores Diputados. Esto lo sabemos por Internet porque él no nos lo comunicó; el 17 de noviembre dejó de venir. Lo sabemos por cinco años de estar como funcionario nuestro. ¿Queda claro? En cinco años, durante cuatro no trabajó por estar enfermo. ¿Qué enfermedad tiene? Podemos deducirla, pero no podemos decir que tenga problemas de columna, problemas en los brazos o en las piernas. También estuvo en el puerto, certificado por DISSE, cuando surgió el problema con el cocinero. También estuvo conmigo hasta la semana pasada en los Consejos de Salarios; firmamos el día jueves.

¿Por qué a pesar de verlo tan bien digo que este muchacho está enfermo o que algún problema tiene? Porque siendo el Presidente del Comité de Base de FRIPUR, el 5 de octubre comunicó a la empresa está firmado por él que el día 7 se realizará un paro general; también se refirió a la instrumentación de medidas gremiales que los compañeros afiliados al sector de sala de máquinas y calderas estarán iniciando el día 7 de octubre con motivo del paro general de 24 horas, y relata todas las guardias mínimas para que a la empresa no se le eche a perder su producción y todo ese tipo de cosas.

El día 6 de octubre, al amparo de la ley de licencia sindical, se presenta una nota dirigida a FRIPUR acá no hay ninguna mentira, están todos los documentos diciendo que el día 7 de octubre el día del paro el compañero Néstor Núñez no concurrirá a trabajar por motivos gremiales, reitero, haciendo uso de su licencia sindical.

Vale decir que el señor Núñez no hizo paro y cobró ese día. La licencia gremial dice que el trabajador cobrará como si estuviera trabajando. Entonces, ¿cómo tenemos que interpretar esto? ¿Como que es un hombre racional, que está en sus cabales y le dice a sus compañeros “vamos al paro” y viene acá a decir lo que dijo? Pero, por otro lado, el día del paro lo cobra. Yo tengo que pensar que a este hombre le falta algo, o le falla algo, pero no sé qué, porque no soy médico. No es una conducta racional, no es un comportamiento propio de un dirigente sindical.

No permito que este señor me trata de mentiroso. Son muchos años que tengo arriba y todos trabajados como docente, profesional o gerente. No puede ser que en este ámbito no es un reproche que venga a decir lo que dijeron. Quizás alguno hasta le crea de primera sin conocer quiénes son ni qué hacen.

Nosotros no íbamos a manejar esto, aunque lo teníamos desde el 7 de octubre. No lo manejé en los Consejos de Salarios porque tengo códigos. No fui yo quien perdió los códigos.

Con respecto a esta primera alocución de Vega y aspectos manifestados por Núñez, creo que he demostrado fehacientemente que lo que dije en el 2008 es verdad y que lo que manifesté en esta oportunidad también lo tengo documentado.

SEÑOR FLORES ARTAGAVEYTIA.- Gracias por recibirnos.

Como acaban de señalar los contadores Molina y Mallada, en esta Comisión los representantes del sindicado han efectuado una serie de alegaciones sin fundamento, que poco tienen que ver con el tema que supuestamente nos ocupa, es decir, la inexistente persecución sindical en FRIPUR.

Al respecto, tan solo se han aportado dos ejemplos concretos, con nombre apellido: los casos de los señores Álvez y Rodríguez. El caso del señor Rodríguez será considerado más adelante por otro representante de la empresa, pues ahora nos vamos a ocupar del despido del cocinero, señor Álvez, que motivara la movilización del sindicato a nivel del puerto, ocupando uno de los buques pesqueros de la empresa, retrasando la marea 24 horas, y afectando los derechos de los demás integrantes de la tripulación.

El sindicato alega y así lo señaló ante los señores Diputados que el señor Álvez fue despedido por estar afiliado al sindicato. Los señores del sindicato entienden que es persecución sindical.

Para ingresar al análisis de un eventual despedido antisindical, primero debemos partir de una premisa fáctica ineludible que es el previo conocimiento por parte de la empresa de la eventual afiliación al sindicato del trabajador despedido. Partiendo de esa base, y habiendo corroborado el conocimiento de la empresa de que el trabajador estaba afiliado al sindicato, podremos analizar si existían móviles, o no, que justificaran el despedido. En el caso que nos ocupa la empresa no tenía conocimiento de la afiliación del señor Álvez al sindicato y ello fue reconocido por los propios representantes del SUNTMA a nivel de la DINATRA, donde se han mantenido reuniones por este tema. Se ha admitido que si bien el señor aparentemente estaba afiliado al sindicato, ello no había sido comunicado a la empresa por motivos que el sindicato entiende oportuno; nosotros no los compartimos, pero es resorte del sindicato resolver cómo, cuándo y por qué se afilia, y bajo qué mecanismos.

Cuando el sindicato afilia personas y lo mismo sucede con los actuales afiliados de FRIPUR al SUNTMA siempre realiza el mismo trámite: envía un fax con el nombre, la cédula de identidad y la firma de cada uno de los trabajadores que se afilian. Demás está aclarar que nunca llegó ningún fax ni comunicación por algún otro medio sobre la afiliación del señor Álvez.

Por lo tanto, al tomar la resolución del despido del señor Álvez, FRIPUR no estaba en conocimiento de su afiliación al sindicato. En el momento de enviar el telegrama colacionado comunicándole su egreso por razones de mejor servicio, FRIPUR no estaba en conocimiento de su afiliación; en el momento de reiterársele verbalmente por parte del señor Barraco su superior jerárquico, FRIPUR no estaba en conocimiento de su afiliación.

Entonces, mal podemos pretender hablar de un despedido motivado por móviles sindicales cuando FRIPUR no tenía conocimiento de que el señor Álvez estuviera afiliado al comité de base.

Por lo tanto y siendo muy concreto en el tema, no entendemos cómo se puede pretender objetivizar o definir un despedido como antisindical cuando la empresa, admitido por los propios trabajadores, no estaba en conocimiento de que el trabajador estaba afiliado. Es evidente que los motivos que llevaron al egreso del señor Álvez no guardan ninguna relación con ningún aspecto que pueda ser vinculado en forma directa o indirecta a situaciones gremiales. Esto fue comunicado así al señor trabajador.

En definitiva, la acusación realizada ante los señores Diputados es equivocada.

SEÑOR CONIBERTI.- Mi intervención será bastante colateral y no tendrá absolutamente nada que ver con la esencia del tema, es decir, la relación de la empresa y el sindicato.

Hace algunos años unas trabajadoras de FRIPUR tuvieron la iniciativa de promover un plan de fomento a la lactancia materna. Dada la muy buena idea, la empresa facilitó a las trabajadoras toda la parte de logística. Gracias a esta iniciativa, regularmente el Banco de Leche Materna recibe donaciones de estas trabajadoras que permiten alimentar, por ejemplo, a chicos seropositivos, a prematuros de bajo peso y permite salvar muchas vidas.

No entiendo por qué caímos en la bolada cuando en realidad se trata de una iniciativa de las propias trabajadoras que beneficia a la población, y que fue altamente elogiada por las autoridades del Banco de Leche Materna, que ha inspeccionado y analizan la leche, y que también han participado tratando de que sea un ejemplo para las demás empresas que no tienen un programa similar. Ha sido promovido por actos en los que ha estado Olesker y todo el Ministerio. Además, a esos actos no concurro yo con las personas de cargo, concurren las trabajadoras que están donando la leche. En el último, una de ellas terminó llorando cuando mostraron lo que se hacía con sus donaciones. Si bien tenían una visión racional, no habían visto las filmaciones que se mostraron. Una de ellas, cuando le tocó hablar, terminó llorando, y decía que iba a dar su leche hasta que le quedara la última gota. No entiendo por qué alguien tiene que decir que eso está mal, que se hace mal o que con eso se perjudica a alguien. No entiendo. Es una iniciativa de las trabajadoras que beneficia a todos y quizás a los usuarios más pobres de nuestra población. Me cuesta ser objetivo; me dijeron que no metiera emoción en la cosa, y voy a tratar de no hacerlo terminando acá.

Es lo que quería decir, a raíz de las cosas que se dijeron de este programa creado por trabajadoras, que el Estado trata de impulsar en otros lados, que es defendido por las trabajadoras, y que tiene un valor social tremendo y no debe atacarse, sino tomarse como ejemplo para las demás empresas que no lo tienen.

SEÑOR CABALLERO.- Quiero agradecer a la Comisión por recibirnos y permitirnos dar nuestro punto de vista sobre algunas de las consideraciones que ha hecho la delegación de trabajadores la semana pasada. Entendemos que la gran mayoría de ellas son inexactas.

Voy a referirme a una parte de la declaración del señor Marcelo Rodríguez, integrante del Departamento de Control de Calidad de FRIPUR, en la que habla de su cambio de tareas, y luego, a algunas otras consideraciones de carácter general que él realiza en cuanto al cambio de tareas que, infundadamente pretende o pretendió mostrar que fue motivado por una represión sindical, lo cual está totalmente alejado de la realidad, como vamos a verlo.

Para enmarcar un poco cómo y por qué se motivó su cambio de tareas, voy a explicar que en el Departamento de Control de Calidad se realizan diversos tipos de controles. Básicamente, podemos agruparlos en dos categorías. Por un lado, están los controles vinculados a una etapa de producción o a una operativa concreta de producción en la cual los controles que se realizan y su resultado son utilizados para tomar decisiones sobre esa operativa, ya sea una descarga de materia prima o un proceso productivo. Es fundamental la existencia de ese control en el momento en que esa operativa o esa etapa de la producción se está realizando.

Otro gran grupo de controles son los que denominamos especiales o de verificación, que no están asociados a una etapa operativa. Se realizan a posteriori de una operación y su resultado se utiliza con fines estadísticos, de corrección de un sistema, para revisar especificaciones, entre otros.

En la actualidad, el señor Marcelo Rodríguez está afectado a esos controles especiales, que no están asociados a una tarea productiva que se realiza en el momento. ¿Por qué? Hay una razón muy sencilla y muy clara de explicar: desde que Marcelo Rodríguez asumió como delegado gremial por supuesto, por el derecho que le da la Ley de Fuero Sindical, ha hecho un uso sistemático de su licencia sindical, pero con el agregado de que en una sola oportunidad fue con la debida anticipación, cuando está expresamente especificado en el acuerdo del Consejo de Salarios que hay que comunicarlo a la empresa con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación, coordinado con la empresa, de tal manera de no alterar el trabajo.

Los avisos de licencia sindical del señor Marcelo Rodríguez han venido sistemáticamente fuera de esos plazos. Siendo su horario de ingreso a las 16 horas, han venido el mismo día de ingreso a las 15, a las 16, a las 17, a las 18 horas e, inclusive, al día siguiente. ¿Qué consecuencia trajo esto? Una gran distorsión en los controles. Algo contrario a lo que establece el acuerdo, que es, repito, coordinar con la empresa de tal manera de no alterar el trabajo, y estos avisos de licencia sindical lo alteraban, porque se enviaban sistemáticamente fuera de tiempo. Por lo tanto, lo que se hizo fue darle los controles llamados especiales, que no están

asociados a una etapa de producción que se está haciendo en ese momento, que también son muy importantes, como él mismo lo reconoce en su declaración.

Claramente, el motivo de asignarle esas tareas es proteger la calidad de los productos y no dejar una producción descubierta de los controles de calidad. Evidentemente, está muy lejos de un motivo de persecución gremial, como infundadamente el señor Rodríguez quiso presentarlo. Es más: en el hipotético caso de que existiera la mínima intención de una persecución hacia él, perfectamente podríamos no haberle pago ninguno de esos días de licencia sindical por haber sido solicitados fuera de los plazos establecidos. Sin embargo, se le pagaron todos esos jornales, a él y a otros trabajadores, como el señor Umpiérrez, quien también envía sistemáticamente sus avisos de licencia gremial fuera de tiempo. No voy a decir que hubo intencionalidad para generar distorsión tenemos todos los faxes enviados de las licencias sindicales, pero la realidad es que todos ocurrieron fuera de plazo.

Además, quiero citar una serie de consideraciones que hizo el señor Rodríguez, de inexactitudes por mantener el término suave que venimos utilizando que asombran por su contenido y que como decía al principio el contador Molina muestran que, evidentemente, hay una intención de mostrar una imagen de la empresa que no es y de ensuciarla.

Me voy a referir a algunas, para no ser muy redundante. Dice el señor Rodríguez que una moldeadora en una línea de producción revisa entre cuarenta y cinco y cuarenta y ocho filetes por minuto. Esto es un disparate; es un gran error de cálculo. Puede ser atribuible al desconocimiento del señor Rodríguez sobre las líneas de producción, a su falta de interés en investigar un poco acerca de lo que está hablando, o, directamente, a una intención de manejar datos que sabe que no son ciertos.

Para situarlos en el tema, les explico que hay muchas variables, como por ejemplo, el tamaño del pescado y los productos que se están elaborando; el único dato que es cierto es ese valor de cuarenta y cinco a cuarenta y ocho, pero son los filetes que se trabajan en la línea. Promedialmente, en cada línea, dependiendo del producto, trabajan de cada uno de los lados de seis a ocho moldeadoras, lo cual nos da que cada moldeadora revisa, por minuto, aproximadamente ocho filetes. Esto está muy lejos de los cuarenta y cinco a cuarenta y ocho filetes por minuto que equivocadamente señaló el señor Rodríguez.

También dice que la temperatura en la planta tiene un promedio de cuatro grados centígrados, lo cual es totalmente equivocado. En ningún lugar de la planta existe esa temperatura, excepto dentro de las cámaras de congelado, en las que no trabaja personal permanente, y el que ingresa, obviamente, lo hace con el equipamiento adecuado. ¿Con qué intención dice eso? Él lo sabrá.

Además, dice que los trabajadores de las líneas trabajan ocho horas parados y mojados. En una línea, más o menos, trabajan cincuenta personas. Cuarenta y cinco de estos puestos trabajan sin agua, por lo cual difícilmente puedan mojarse. En los cinco puestos restantes, el que maneja la máquina de filetear y cuatro personas que están en un sector se que llama “desprendido”, se trabaja con agua de las manos hacia abajo. De todas maneras, en esos lugares al trabajador se le brinda el equipamiento adecuado para que no se moje, pero, en caso de que suceda y solicite cambiar su ropa de trabajo, es autorizado a hacerlo. Lo de las ocho horas seguidas no es cierto. En toda la planta se trabajan ocho horas con una media hora de descanso entre la tercera y la cuarta hora. Eso él lo sabe perfectamente. Entonces, ¿con qué intención menciona estos datos? Él lo sabrá.

Por último, y para no redundar en estos temas, señalaba también que hace un par de años un cliente devolvió dieciocho contenedores por quejas de sus consumidores, lo que jamás ocurrió y que, evidentemente, sale de su imaginación.

Estos son solo algunos ejemplos de las inexactitudes manejadas por este señor en su declaración que, reitero, sorprenden por su contenido, así como también qué lo motiva a realizarlas.

SEÑOR FLORES.- En esta instancia, me voy a referir a otro de los dichos del señor Rodríguez, complementando lo señalado por el ingeniero Caballero, referente a la sanción aplicada que, equivocadamente, argumenta que es por motivos antisindicales.

Honestamente, en esta instancia, hay poco para agregar, ya que todos los argumentos de la empresa fueron amablemente vertidos por el propio trabajador al efectuar sus descargos en FRIPUR e, inclusive, al realizar su declaración ante los señores legisladores. Como ustedes recordarán, el señor Rodríguez argumenta que fue injustamente sancionado, según sus palabras, porque haciendo uso de sus fueros sindicales abandonó su puesto de trabajo sin pedir permiso a su superior jerárquico, para realizar tareas relacionadas con su calidad de dirigente sindical. De acuerdo con esas palabras, nosotros no tenemos nada más para agregar, ya que el señor Rodríguez está admitiendo haber incurrido en una falta laboral, pasible de sanción, como sucedió

Todos sabemos que la ley de libertad sindical establece claramente que para realizar actividades sindicales en horario de trabajo y dentro del local de la empresa se debe contar con la autorización de la empresa. El señor Rodríguez abandonó su puesto de trabajo para realizar tareas de índole sindical o personal nos resulta irrelevante, sin haber solicitado la previa autorización. No se puede abandonar el puesto de trabajo sin solicitar autorización al jefe, y para realizar tareas de índole sindical, amparado en su fuero de dirigente sindical, se debe contar con la previa autorización de la empresa.

Evidentemente, en el caso que nos ocupa, el señor no contaba con la previa autorización, ya que ni siquiera la había solicitado. Por lo tanto, en sus propios dichos ante esta Comisión y en los descargos efectuados por escrito ante la empresa, el señor Rodríguez no hace más que justificar la correcta sanción aplicada por parte de FRIPUR. También hace referencia y pretende dar un tinte antisindical a la reunión mantenida entre el señor Rodríguez, el Jefe de Personal, el señor Santiago Ríos, y el Gerente de Planta, ingeniero Caballero, posterior a la aplicación de la sanción, diciendo que, aparentemente, el móvil de dicha reunión habría sido apretarlo, o cosas por el estilo. En esto también se equivoca el señor Rodríguez, ya que en FRIPUR, desde sus inicios, toda sanción se aplica previo análisis por parte de una comisión creada especialmente a tales efectos e integrada, entre otras personas, por gente del Directorio de la empresa.

Luego de tomada la resolución de aplicar la sanción y de efectuados los descargos de los trabajadores, que legalmente tienen derecho a hacer, se realiza una reunión con ellos para explicarles la postura de la empresa y el motivo de la sanción, en caso de mantenerla. Eso fue lo que ocurrió en el caso que nos ocupa. Recibidos los descargos efectuados por parte del señor Rodríguez, la empresa los analizó y no hizo más que confirmar que la sanción había sido correctamente aplicada, y ese fue el motivo de la reunión. Lejos está de ser una intención de persecución sindical, sino todo lo contrario: advirtiendo el craso error en el cual incurre el señor Rodríguez, entendiendo que su calidad de dirigente sindical le permite realizar lo que quiera y cuando quiera, lo que es equivocado, la empresa quiso hacérselo ver y manifestarle cuál es la postura correcta, para que no incurra en semejantes faltas en el futuro, a fin de evitar aplicarle sanciones como la que nos ocupa.

SEÑORA FERNÁNDEZ.- Con respecto a algunas expresiones que se han vertido acerca de cómo se produce y en qué condiciones sanitarias se trabaja en FRIPUR, me gustaría hablar de las habilitaciones que tiene y quién las otorga

Tenemos habilitaciones de organismos nacionales. Estamos habilitados por la Intendencia de Montevideo, tanto para producir como para comercializar todos los productos que se venden en el mercado interno. Además, la Dirección Nacional de Recursos Acuáticos DINARA, que depende del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, nos habilita la producción y la comercialización a los distintos mercados a nivel mundial.

¿Cómo funciona esto? La DINARA tiene inspectores, que son médicos veterinarios, que vienen habitualmente, toman muestras y las analizan, y están en la planta. Es más: la DINARA tiene una oficina de inspección permanente en nuestra empresa. Eso es a nivel nacional. ¿Qué pasa con las habilitaciones internacionales que tenemos, de las que un poco ya se ha hablado acá? Nosotros estamos habilitados por la Unión Europea para comercializar a distintos mercados y por la Food and Drug Administration, de Estados Unidos, así como también por los países rusos. Básicamente, vienen las misiones inspectivas, tanto de la Unión Europea como de Food and Drug, a habilitar a la autoridad competente, que es la DINARA, y a controlar si aplica todos los requisitos que ellos tienen estipulados para que los productos entren en sus mercados. Cuando viene, también inspecciona las plantas para corroborar el estado no solo de las líneas de producción y cómo se elaboran los productos, sino también las instalaciones en general, los vestuarios, tanto masculinos como femeninos, que todos los trabajadores tengan sus carné de salud vigentes, etcétera.

Además, tenemos organismos certificadores porque vendemos productos que tienen un alto valor agregado y en los mercados de destino se nos exigen certificaciones con acreditación internacional que también certifican y controlan la planta en sí misma y la línea de producción. En ese sentido, fuimos certificados por el BPC, que se maneja con los requisitos y estándares de los consumidores en el Reino Unido dicha certificación nos fue otorgada por la SGS de Inglaterra, y también obtuvimos la certificación de IFS, que revisa y controla el sistema de calidad de la empresa.

Me parece importante hacer referencia a este aspecto en virtud de lo mucho que se ha afirmado en la Comisión. Esta certificación también fue expedida por un organismo internacional.

Asimismo, tenemos inspecciones permanentes de nuestros clientes, tanto el que el señor Rodríguez afirmó que presuntamente devolvió tanta cantidad de contenedores me refiero a Unilever, como otras multinacionales, que nos mandan anualmente, además, a sus inspectores de calidad, que hacen exactamente lo mismo: inspeccionan el estado de la planta, las condiciones de los trabajadores y la calidad de los productos, y que todos se elaboren según el protocolo y la especificación acordada.

A su vez, para vender a distintos países se necesita registrar cada producto en esos países, como en el caso de Brasil, de México, y, básicamente, en la mayor parte de los países de América Latina a los que vendemos, lo que implica mandar muestras, protocolos, que se analizan y ahí se da la autorización efectiva.

En virtud de que la Comisión ha sido tan amable al invitarnos para conocer nuestra versión, nos gustaría invitar a sus miembros para vengan a nuestra empresa y puedan comprobar que todo lo que explicamos es real. Podemos coordinar la visita o como estamos tan cerca simplemente pueden ir en el momento y día que quieran. Piden por cualquiera de nosotros que con mucho gusto vamos a mostrar todas las instalaciones para que puedan comprobar todo lo que afirmamos.

SEÑOR COITIÑO.- Es habitual que esta Comisión reciba a representaciones empresariales y de trabajadores, y, evidentemente, nuestra principal tarea es crear las condiciones, si las relaciones no son buenas, para mejorarlas.

En este caso, existen dos frentes de agravios, sobre los que no queremos opinar, porque es el resultado de lo que cada delegación evalúa, siente y expresa. Creo que esta Comisión nunca se meterá en ese clima de agravios, porque nuestra tarea sería imposible.

En este caso, creemos que existen dos temáticas importantes, y previamente la Comisión se había planteado la posibilidad obviamente, siempre y cuando la empresa compartiera la idea de visitar FRIPUR, a efectos de buscar soluciones.

La Comisión no puede partir de la base de que una delegación miente y otra dice la verdad. Cuando existen dos posiciones, se busca contribuir a llegar a un punto donde la verdad permita alcanzar una solución. En ese sentido, analizando lo que dijeron los trabajadores, diría que existen dos ejes. El primero es el legítimo derecho que otorga a los trabajadores el fuero sindical, pero aparecen situaciones individuales que forman parte de un cuadro en la relación.

Obviamente, la tarea de la Comisión es contribuir a que la relación mejore.

Nos da la impresión de que para el interés del país y de la actividad que gestiona la empresa, más allá de que todos se sientan representados por una organización sindical para eso existe libertad de opción, hay que mejorar el relacionamiento. La Comisión intentará contribuir con el respeto de los intereses de las partes. En las relaciones laborales, los intereses de los empleadores y de los trabajadores siempre coliden; esa es la realidad. Nuestro interés es intervenir buscando una síntesis que permita que el empleador y el trabajador alcancen un entendimiento que se va a reflejar naturalmente.

Por otra parte, la última intervención aborda las condiciones de trabajo, pero ¡ojo! que se trata de una temática trascendente. Las condiciones en que trabajen los trabajadores siempre es un tema opinable; existe legislación y comisiones de análisis vinculadas con las condiciones, la salud laboral, etcétera, y aun así es difícil trabajar conjuntamente. Tal vez, la empresa desarrolla esta temática a otro nivel de trabajo, pero debe entenderse que la organización sindical tiene el legítimo derecho de reclamar que se instalen comisiones en

las que participen y puedan opinar. Opinar no significa resolver, sino transmitir, por ejemplo, al empresario, preocupaciones, que deberán resolverse en conjunto.

En ese sentido, nosotros ubicamos lo que interesa. La invitación de la empresa para conocer la planta seguramente, la Comisión concurrirá va a clarificar su valoración, que es absolutamente independiente de lo que afirmen las delegaciones. Por supuesto, desearíamos que se busque mejorar el relacionamiento, porque trabajadores conformes, en mejores condiciones de trabajo, supone para cualquier empresa mejor producción y mejor resultado de gestión. Hacia ahí apuntamos.

El desafío de la Comisión es que pueda aportar desde una perspectiva propia para que mejore el relacionamiento. Necesitamos un FRIPUR donde la mejor armonía de trabajo habilite mejores condiciones para competir afuera, para trabajar mejor y producir más. porque le sirve al país. Entonces, la Comisión busca el diálogo apropiado para que mejore la situación actual.

No vamos a formular ninguna pregunta, porque hemos registrado las explicaciones de la empresa. Queda pendiente la visita y alcanzar una comunicación permanente que permita a esta Comisión ayudar en todo lo que pueda para mejorar el relacionamiento y no tengamos que examinar situaciones personales, que, analizadas desde una perspectiva, parecen una cosa, y que desde otra, parecerían referirse al ejercicio de un derecho.

SEÑOR OLIVERA.- Quiero tranquilizar a la empresa en cuanto a que la Comisión no se va a basar en aspectos subjetivos, sino que buscará ser lo más objetiva posible, tomando en cuenta todo lo que se ha planteado en torno a este conflicto.

Agradecemos la invitación que cursa la empresa y desde ya aclaro que no vamos a encarar la visita como un cuerpo inspectivo, porque no tenemos el perfil técnico para hacer este tipo de controles. No obstante, me parece muy saludable que podamos participar quienes representamos a la democracia e integramos de este Cuerpo sumamente importante para el desarrollo armónico de nuestra sociedad, nuestra economía y nuestro país.

Como habrán percibido de la lectura de la versión taquigráfica, hemos derivado a otras Comisiones algunas denuncias que tienen que ver con aspectos que no hacen a la relación laboral.

Tenemos un alto concepto del desarrollo industrial, productivo y económico de FRIPUR. Siempre decimos que a través de FRIPUR se exportan otros productos que no están relacionados solo con el pescado. Lo que nos preocupa a todos son las relaciones laborales en una industria que emplea mucha mano de obra, que la necesita para optimizar su servicio. En ese sentido, no sería posible llevar adelante emprendimientos de esta magnitud el uno sin el otro no.

Vamos a estar abocados como toda la Comisión a obtener la excelencia de las relaciones laborales, proceso que se construye todos los días, pero que se destruye muy fácilmente. En estas áreas de alta sensibilidad, la Comisión hará su mejor esfuerzo para superar los conflictos que arrancan en algo muy menor y terminan en algo muy grave, para los empresarios, para los trabajadores y para el país.

Creo que este compromiso lo han asumido todos, los trabajadores y los empresarios en este caso, FRIPUR, y es el desvelo de esta Comisión.

Recibimos con gusto su invitación, porque nuestra presencia en la planta expresará su voluntad de que la democracia entre en emprendimientos productivos muy importantes para el país, como es el de FRIPUR. A su vez, para los trabajadores será una señal importante de nuestra preocupación por el desarrollo de relaciones laborales mucho más sanas, más democráticas y más comprometidas.

SEÑOR POZZI.- Creo que el señor Diputado Coitiño expresó el espíritu de la Comisión. Agradezco la invitación a conocer la planta, que de todas formas íbamos a solicitar.

Todos reconocemos que este problema no es actual; ni siquiera de 2008, sino que empieza mucho antes. Creo que en algún momento tendremos que encontrar la forma de que las partes se pongan de acuerdo.

Uno de los representantes de FRIPUR acaba de afirmar que iban a bajar al cocinero Álvez, pero no sabían que estaba afiliado al sindicato, pero los trabajadores nos dicen que no quieren pasar la lista de los afiliados al sindicato porque los echan. La Comisión está en el medio de estas versiones. ¿Cuál es la real?

Entonces, nos interesa recomponer la confianza para que las relaciones funcionen como en otras empresas, tan grandes y con operativas tan complejas como FRIPUR.

No sé si la Comisión podrá dar una mano, pero quiere intentarlo, porque estas situaciones se repiten cada tanto y no parece razonable que no se encuentre un entendimiento.

La Comisión está dispuesta a ayudar. En algunos casos, nuestra ayuda sirvió, y en otros, no tanto; en ese sentido, creo que la Comisión tiene más ganadas que perdidas. Lo importante es ponerse a trabajar.

Ante dos versiones antagónicas, uno termina confiando en cuestiones totalmente subjetivas, por ejemplo, en quién conoce más. Eso evidentemente no ayuda en problemas que son reales.

Sabemos que el problema no es fácil y que viene de larga data, pero tal vez podamos contribuir a generar algunos mecanismos para recomponer la confianza que nos lleve a encontrar una solución.

Creo que el aspecto central del planteamiento de los trabajadores es la persecución sindical; ellos sienten que existe persecución sindical. La empresa podrá decir que no, y capaz que es cierto, pero ¿cómo hacemos para romper este círculo? Parece difícil, por lo menos, para los actores; quizás la empresa tome medidas que no vayan en ese sentido, pero van, o viceversa.

Para la Comisión, FRIPUR es una empresa muy importante, y también lo es el Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines. La actividad marítima está llamada a tener una importancia tremenda en pocos años la empresa lo sabe, no solo por la pesca, sino por otros aspectos.

Por eso, a la Comisión le interesa contribuir para encaminar una solución.

No quiero hablar del tema de los trabajadores que no entraron al puerto, porque una parte del caso está en manos de la Justicia. Es lamentable lo que pasó con esos cuatro, cinco o seis trabajadores.

También quiero decir que el SUNTMA, o cualquier otro sindicato Centro de Maquinistas Navales, SUDEPPU tiene el derecho de otorgar el carné a quienes entienda que son afiliados y por los que puede responder. Usted no le da el carné a un taquígrafo de acá para que ingrese al puerto por parte de FRIPUR porque no lo conoce. Esa es la cuestión.

Creo que el tema no estaba centrado en el ingreso al puerto sino en lo que ocurría arriba de los barcos, que para mí es el asunto más complicado.

Si quiere después lo conversamos en otro lado, afuera.

SEÑOR MALLADA.- En otro lado o aquí.

SEÑOR POZZI.- ¡Como quiera usted!

SEÑOR TIERNO.- Quisiera saber cuántos trabajadores tienen descuento por planilla de la cuota sindical y cuántos revisten en la planilla de la empresa.

Indudablemente, las dos versiones se contraponen, hay acusaciones graves por parte de una y otra delegación y, como dijo el señor Diputado Pozzi, esto se viene arrastrando desde hace mucho tiempo.

Como Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes intentamos tender puentes para que estas situaciones entre trabajadores y empresarios de nuestro país no se den, o se minimicen, conociendo bien las leyes laborales y las potestades que tienen las empresas en el relacionamiento con sus trabajadores.

Habiendo leído nuevamente la versión taquigráfica cuando nos visitó el sindicato hay aspectos que tienen que ver con el relacionamiento entre los trabajadores afiliados y el sindicato, y con las condiciones de trabajo

dentro de la empresa. Por eso, cuando recibimos a la delegación, manifesté que nuestra intención es concurrir a la empresa; la señora amablemente nos acaba de invitar, y aceptamos.

El trabajo de la Comisión no solo quedará en la visita, porque el relacionamiento no se solucionará si es que se soluciona con nuestra visita a las plantas. Eso va más allá, y es ahí a donde hay que apuntar, tal como se ha hecho en otros conflictos que aparentemente no tenían solución, pero que por la intervención de integrantes de esta y otras Comisiones, han llegado a buen puerto.

SEÑOR MOLINA.- Con respecto a las preguntas del señor Diputado Tierno, en estos momentos no tengo cifras exactas, pero tenemos entre 60 y 80 trabajadores afiliados, y la plantilla de la empresa es de 2.000 personas, aproximadamente.

Reitero que estamos abiertos a la visita de los señores Diputados para que conozcan nuestra empresa y vean una realidad. Como bien se dijo, acá hay una versión y otra, y no hay nada mejor que verlo con los ojos propios. Y ese es el motivo de nuestra invitación.

Que quede claro que nosotros no estamos en ningún conflicto porque gracias a Dios estamos trabajando, que es nuestro principal foco de atención y lo que tratamos de hacer día a día por la empresa y sus trabajadores. Si vamos a poner las cosas en sus justos términos, venimos de una huelga de tres o cuatro meses por el conflicto del personal embarcado y ahora por los Consejos de Salarios. Gracias a Dios nuestros trabajadores pudieron continuar en sus actividades.

Aquí no hay algo para solucionar porque la fuente de trabajo, que es lo principal al igual que el libre ejercicio de la libertad de los trabajadores, está siendo respetada. Los hechos nos avalan.

Si realmente tuviéramos el comportamiento que se ha descripto, seríamos los primeros en estar parados.

Recogemos la buena voluntad y el diálogo manifestado por los señores Diputados, pero debo decir que dentro de esto nosotros debemos ponderar las cosas y ver que estamos hablando de una ínfima minoría. Como muy bien han dicho algunos señores Diputados, los problemas no son de ahora y no son con nosotros, sino desde que la pesca es pesca. La confianza no se compara sino que se adquiere con actitudes serias, firmes y responsables.

Ojalá que con la intervención y buena voluntad que están manifestando los señores Diputados puedan hacer que esas minorías depongan actitudes que han perjudicado en forma permanente al país.

Nuevamente manifestamos que las puertas para ustedes están abiertas. No es necesario invitarlos por lo que, cuando quieran estamos cerca pasan por la planta; digo esto por aquello de que “no les preparemos nada”. Todos nosotros trabajamos durante 10 o 12 horas en la empresa; preguntan por cualquiera de nosotros pues las puertas están abiertas.

SEÑOR VIDALÍN.- Han sido muy amplios y profundos con sus expresiones.

Vamos a visitar la empresa con mucho gusto. Y en el espíritu que han manifestado los compañeros, nos gustaría que alguno de esos integrantes de esas minorías también nos acompañaran en esa visita, como una forma de mostrar la amplitud de criterio que tiene FRIPUR con sus empleados, agremiados o no.

SEÑOR PRESIDENTE.- Comentar sobre la intención y el sentir de la Comisión sería redundante pues ha sido perfectamente explicado por nuestros compañeros.

Tendríamos que combinar para visitarlos o, eventualmente, concurrir en cualquier momento.

Agradecemos la presencia de la delegación de FRIPUR.

(Se retira de Sala la delegación de FRIPUR)

(Ingresa a Sala una delegación de Multiahorro)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de Multiahorro, integrada por la doctora Elena Grauert, el doctor Santiago Madalena, el licenciado Walter Rodríguez y el señor Walter Ferrera.

Ustedes saben que se ha presentado un grupo de trabajadores de Multiahorro, quienes hicieron algunas puntualizaciones y denuncias, por ejemplo, sobre represión sindical, una trabajadora embarazada que no fue atendida en tiempo y forma por la emergencia, condiciones de trabajo, aspectos de bromatología, etcétera. Ustedes han recibido la versión taquigráfica de la sesión en que ellos concurrieron.

Como siempre, nosotros escuchamos a las dos partes y, en esta oportunidad, los descargos de ustedes.

SEÑORA GRAUERT.- Mi nombre ha sido mencionado en la versión taquigráfica que recibimos

Mi participación ha sido por "El Bolichón" SRL y las denuncias de la señora Granizal, que era trabajadora de esa empresa, y estuvo enferma, amparada en DISSE, desde febrero de 2009 al 30 de junio de 2010, por cáncer de mama.

Cuando la señora Granizal se reintegra se la ubica en el mismo cargo en el que estaba trabajando en su actividad habitual, es decir, en la fiambrería, y nos dice que no puede hacer este tipo de tareas. Se le solicita una justificación médica y nos dice que no puede hacer tareas que impliquen esfuerzos con los brazos.

Si bien esta empresa es una filial de Multiahorro, "franchising", un supermercado relativamente chico, no hay demasiados puestos de trabajo. Por lo tanto, actividades en las que no hubiera que realizar fuerza con los brazos, era bastante difícil de encontrar.

Como no sabíamos qué hacer, decidimos pensar si realmente estaba apta para seguir trabajando o no. Por lo tanto, se le otorgó licencia para que el Banco de Previsión Social nos dijera si estaba apta. En ese momento presentamos una nota ante el Banco para solicitar una junta médica, de acuerdo con la Ley Nº 14.407. Ese fue todo nuestro accionar.

En el ínterin ella nos cita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y esa fue la primera vez en que actué. En el Banco de Previsión Social nos dijeron que no presentáramos la nota y nos entregaron un formulario para citar a esta persona el 4 de julio para una consulta y 4 de agosto para una junta médica. Esto fue lo que nos informaron en el Banco y con lo que nos quedamos.

Antes de eso fue la audiencia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para nosotros ella estaba de licencia y queríamos ver qué actividades podíamos darle pues nuestra idea era conversar para entendernos.

Yo asistí a la audiencia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ella se dio por indirectamente despedida. Como la vi muy afectada algo razonable solicité una prórroga y hablé con la empresa; nosotros queríamos que se reintegrara, pero si se da por indirectamente despedida, tenemos que pagar todo lo correspondiente a licencias, salario vacacional y aguinaldo, y que el despedido, que es lo que dará lugar a una discusión judicial, se discuta en la vía judicial.

Hasta ahí la participación que nosotros tuvimos con ella. Sabemos que ella no se presentó ante el Banco de Previsión Social y argumentó que hubo maniobras. En realidad no hubo ninguna maniobra sino que fue lo que nos informó el Banco. Es más, el estudio contable concurrió con una nota para solicitar una junta médica porque nos pareció que era lo mejor a efectos de dilucidar si estaba habilitada para trabajar, o no, pero el Banco de Previsión Social, reitero, nos dijo que no presentáramos la nota y nos dio las fechas para que ella fuera citada.

Sabemos que también hizo una denuncia en agosto, en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, argumentando que había sido objeto de discriminación. Nosotros nos enteramos porque concurrieron a la empresa inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las trabajadoras declararon lo que vieron, que no hubo ningún tipo de trato discriminatorio, porque la señora Granizal fue dos horas un día y dos el otro. Sí se le dijo que se tomara licencia, pero no me parece que eso configure el trato discriminatorio. No hubo gritos ni nada de eso. Recién ahora, el 26 de noviembre, pudimos ver los descargos que ella realizó en la denuncia y estamos agregando toda la documentación en el expediente del Ministerio.

Hay otro tema que me afecta particularmente y es que la señora Granizal trata de hacer ver como que nosotros tenemos una especie de poder sobre los organismos públicos y estamos tratando de influir. Es cierto que yo trabajo con una abogada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es la doctora Adano, y fue nombrada en la sesión anterior, como figura en la versión taquigráfica. Es público y notorio que los abogados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden trabajar; no tienen ninguna inhibición. Sí la tienen los abogados de DINATRA y los inspectores de trabajo. Con la doctora cursé mi carrera, nos recibimos el mismo día y seguimos trabajando juntas, por suerte, y siempre, por una cuestión de ética y no de leyes en Uruguay somos pocos y nos conocemos, cuando hay una empresa que está siendo asesorada por alguien del estudio porque a veces atendemos a empresas diferentes ella se inhibe de actuar. Normalmente, no hay tantos casos en los que esté involucrada la Inspección. En toda la vida del Ministerio tuvimos dos: este y otro.

La doctora Adano es una persona de bien, una trabajadora y una luchadora y realmente no intervino en la causa. Lo peor de todo es que la audiencia del Ministerio fue en junio y, supuestamente, ella hizo la denuncia en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en agosto y nosotros recién ahora tenemos conocimiento de ello. No nos gusta que se involucre una mano negra. Acá no hay ninguna mano negra. Es más: se habló e inmediatamente que supimos de esto se puso en conocimiento al Inspector General de Trabajo, a los efectos de que fuera todo cristalino, porque a nosotros no nos gustan las cosas torcidas ni chanchas. Tanto es así, que cuando vino esta persona con este problema le dijimos a la empresa que, dada su situación aflictiva, íbamos a pagarle todo lo que corresponde y hubo un trato humano. Lo que yo no entiendo hasta ahora es por qué la trabajadora no realiza la demanda en la vía judicial, que es donde corresponde. La audiencia fue en junio en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y todavía no tenemos demanda judicial.

Más allá de la discusión jurídica de si corresponde o no, si se puede reintegrar y a qué actividades, que es una discusión de interpretación de la norma, nuestro accionar como empresa fue absolutamente transparente.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Soy Gerente de recursos humanos y de operaciones de todo Multiahorro, incluyendo "El Bolichón".

Quiero hacer un "racconto" de lo que sucede en nuestra empresa.

Aproximadamente, tenemos dos mil ochocientos funcionarios, de los cuales mil están afiliados a un sindicato, a FUECI. La relación con FUECI, lo pueden ver en las noticias o, directamente preguntar a sus dirigentes, Milton y Héctor Castellanos y Washington Beduchaud, es realmente muy buena. Independientemente de alguna divergencia en algún momento, nuestra relación es de absoluto respeto, cristalinidad y de buena fe de ambas partes: la empresarial y la sindical.

Tenemos las máximas garantías para la gente afiliada al sindicato, en primer lugar porque al defensor de que exista un sindicato en la compañía lo tienen presente aquí. Walter Ferrera es uno de los dueños y puede dar testimonio de eso.

A veces, algunos de los mil funcionarios del sindicato difieren con su conducción y dirección y hacen cosas que, a la larga, determinan que la relación entre la empresa y el sindicato no sea la mejor. Esos integrantes se van decantando y, hoy por hoy, la dirección del sindicato de Multiahorro con la empresa sigue estando en inmejorables condiciones; ustedes mismos lo pueden corroborar. Tengo entendido que el Presidente del sindicato de Multiahorro, Alexis Osores, estuvo en esta Sala, y puede corroborar lo que estoy diciendo. Además, yo fui el representante ante los últimos tres Consejos de Salarios de la parte oficial. Todavía no empezamos la negociación, porque nuestro convenio termina el 31 de diciembre. La relación que tengo con los integrantes del sindicato desde hace bastante tiempo, a mi entender y también para el sindicato, es muy buena. Digo esto para ponerlos en conocimiento de donde estamos.

Lo que dijo la abogada de "El Bolichón" es tal cual; yo me entero de la situación días anteriores. La empleada había solicitado que se le transfiriera de posición pero, lamentablemente, ese local de la cadena es muy chiquito, tiene aproximadamente cincuenta funcionarios, y no sobran los lugares de trabajo en los que podría haber sido reubicada. Eso se le manifestó en varias ocasiones pero, de cualquier manera, quería ser reubicada. Como lo dijo muy bien la doctora, lo que sucedió después fue que el sindicato nos planteó la posibilidad de reubicarla. Nosotros le dijimos lo que le había dicho la doctora y el sindicato entendió, pero la funcionaria ya no quería ser reubicada, sino, lisa y llanamente, quería que le pagaran el despido porque se quería ir. En ese entonces, empezó a involucrar a algunos integrantes del sindicato e hizo un reclamo ante el

Departamento de Recursos Humanos. Nosotros lo trasladamos, puntualmente, a “El Bolichón”, y ahí se suscitó que ella se consideró indirectamente despedida y empezó a generar ese tipo de denuncias, tanto en DINATRA como en esta Comisión.

Con respecto a lo mencionado de la chica embarazada, quiero decir que estuve presente en el momento en que ocurrió el hecho mencionado. Les cuento cómo fue. Contamos con emergencia médica aunque no tenemos obligación que cubre todos los locales de la compañía, ya sea para los clientes que estén dentro de la empresa como para nuestros funcionarios. La chica embarazada era una cajera que solicitó a su supervisora que era una auxiliar de cajas, que estaba afiliada al mismo sindicato que llamara a la emergencia médico móvil. Su compañera estaba haciendo usufructo de su media hora de descanso y le contesta: “Yo no te voy a llamar nada, ahora estoy en mi media hora de descanso; arreglate como puedas”. Eso ocurrió a la tarde. La Gerencia de la compañía no estaba informada del hecho. El Gerente trabaja de 8 a 16 horas y el Subgerente de 15 a 22 horas. De manera que en ese momento estaba en el local el Subgerente reponiendo mercadería; le informaron de la situación y ahí es cuando nosotros hacemos efectiva la llamada. El problema se suscitó por la negativa de esta chica, de su compañera de trabajo, auxiliar de caja y jefa de ella, porque estaba en su media hora de descanso.

Esa noche la atendió la emergencia; no sé si la llevaron o fue por sus propios medios. Al otro día, algunos empleados, afiliados y no afiliados al sindicato, tomaron la decisión de protestar ante esa medida. Hicieron un paro de un par de horas. Yo me enteré del problema el día posterior a lo sucedido, porque eran las nueve de la noche, pese a que deberían haberme llamado porque mi teléfono está siempre disponible. Cito a los funcionarios a hablar conmigo, entendieron las razones y manifestaron al Presidente y al Vicepresidente del sindicato que la medida no era lógica porque todo lo que se debería haber dado no se dio. El sindicato tampoco estaba en conocimiento del problema ni en acuerdo con la medida tomada por unos funcionarios. Pero ese es un tema de relaciones laborales y no sindical, porque el Presidente y el Vicepresidente se hicieron presentes ante esos quince de sesenta funcionarios que tiene el local, que estaban haciendo el paro, y le dijeron que por favor entraran a trabajar. Ellos les dijeron que no y les manifestaron que si la empresa no despedía a su compañera de trabajo, afiliada al sindicato, no iban a volver a trabajar.

En base a esa aseveración, quien les habla, les dice que bajo ningún concepto vamos a despedir a ningún funcionario, porque esta empresa da las garantías necesarias a todos los funcionarios para que presenten su defensa ante un hecho ilícito, y que nosotros no íbamos a cobrar al grito. Ellos mantuvieron su postura durante ese día y nosotros les dijimos que ese día no los íbamos a necesitar más porque ya había terminado el turno, pero que, con mucho gusto, a las nueve de la mañana del otro día los recibíamos en el Departamento de Recursos Humanos. Al otro día vinieron y nos solicitaron las disculpas del caso por la medida tomada en forma apresurada, impensada y muy atípica no sucede eso en la empresa y nos solicitaron que no tomáramos en cuenta el pedido del despido de la funcionaria y compañera de trabajo.

En conocimiento de esa situación, la funcionaria que ocasionó el hecho, presenta la renuncia a la compañía, porque entendía que sus compañeros de trabajo algunos también afiliados al sindicato no la habían respaldado en el momento adecuado. Le dijimos que no era la forma de solucionar un problema, un malentendido, que sí había ocurrido en una omisión importante, pero que para la empresa no era causal de despido, sino de sanción. Lamentamos su decisión, porque no está bien que unos funcionarios pidan “la cabeza” entre comillas de otro funcionario y la empresa haga caso de eso. Para eso existe un Departamento de Recursos Humanos. Tenemos todas las garantías del caso y del debido proceso, y se da la posibilidad de una instancia de investigación. Se puede presentar una denuncia anónima o escrita y nosotros hacemos las investigaciones y tomamos decisión después del tercer día.

Así fue. No hemos tenido ningún otro episodio de esa naturaleza y esperamos no tenerlo, porque de los errores aprendemos todos.

SEÑOR COITIÑO.- La doctora Grauert ha planteado que se le otorgó una licencia a la funcionaria Granizal. Quisiera saber desde cuándo y en qué condiciones se está dando desde el punto de vista salarial

Me parece importante conocer esto, porque está planteado un tema humano de una funcionaria con una afección y un pedido de volver a trabajar por una necesidad de orden psicológico, para saber que puede hacer alguna de las tareas y, sobre todo, la que ejercía antes de haber ingresado en la situación de enfermedad que

se conoce. Lo que quiero saber es desde cuándo está de licencia y qué salario se le está dando, porque suponemos que su licencia es de carácter especial.

Por otro lado quisiera saber a qué se refiere la delegación cuando establece que se le limitaron los tiempos para trabajar en una Comisión de salud laboral por una decisión de la empresa. ¿Cuál es la limitación de tiempo y por qué una Comisión de salud laboral bipartita, como lo establece la ley, tiene dificultades de funcionamiento, de acuerdo con lo que nosotros tenemos registrado?

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Independientemente de lo que reza el convenio colectivo y de que todavía no está reglamentada la Comisión de Seguridad e Higiene, por un bien absolutamente común decidimos crear, a sugerencia de la compañía y junto con los delegados de aquel entonces, una Comisión.

Dicha Comisión tiene las máximas potestades y está integrada por los delegados electos por el sindicato, por los representantes de la compañía y por los Departamentos de Recursos Humanos y de Seguridad e Higiene.

Nuestro Departamento de Seguridad tiene un supervisor exclusivamente experto en seguridad e higiene y estamos en contacto permanente con el Banco de Seguros del Estado. De hecho, el Banco actualmente está haciendo una inspección en nuestra compañía y hasta ahora los resultados han sido muy satisfactorios. De ninguna manera se le limitó la injerencia de esa Comisión. Lo que se limitaron fueron las funciones de la persona que estaba haciendo esa tarea. ¿Por qué? Porque esa persona, que fue una de las que presentó la denuncia, utilizaba el tiempo que la compañía le daba en forma absolutamente gratuita y que no integraba las horas sindicales previstas por ley. Nosotros le permitíamos salir del trabajo las veces que entendiera necesario para realizar las inspecciones, coordinando con el Departamento de Seguridad e Higiene. Empezó a utilizar estos minutos para hacer campaña en contra del Presidente del sindicato. Se le empezó a limitar esta potestad, porque se le otorgaba estas horas para hablar de seguridad, pero él se reunía con los empleados para hablar de todo menos de seguridad, siempre denostando al Presidente, porque estaban en campaña y él quería ser uno de los líderes.

Por eso, el departamento de seguridad alertó de la situación, como así también de departamento de recursos humanos, porque una de estas campañas se hizo en uno de los locales donde está este departamento, y ahí se detectó que las horas que se le daban en forma gratuita las utilizaba exclusivamente para hacer campaña sindical para su propia postulación.

Nos reunimos con el sindicato y con él y le dijimos que estábamos atentos a esa situación, y que por favor terminara con esa actitud porque la empresa iba a cercenar la posibilidad de seguir haciendo seguridad que era lo que importaba a la empresa, para los trabajadores y para la empresa. Para Multiahorro, que un trabajador se vaya al Banco de Seguros no es solo preocupante desde el punto de vista humano, sino también funcional, porque las pérdidas son muy grandes, ya que la baja de ese trabajador especializado genera pérdida de clientes, etcétera. Necesitamos que la gente trabaje donde le corresponde.

Entonces, frente a la dirección anterior del sindicato hoy no es la misma, porque hubo elecciones, dijo que, a su entender, esto era coartar la libertad de expresión y las libertades sindicales; nosotros respondimos que no, que le dábamos las horas en forma gratuita para que trabajara en la comisión de seguridad e higiene y no para que hiciera campaña a su favor ni de nadie.

Actualmente, esta comisión sigue funcionando sin este trabajador, quien decidió renunciar al sindicato porque éste no apoyó sus dichos y acciones. Hace aproximadamente un mes la renuncia fue aceptada y hoy no integra la comisión ni el sindicato.

La comisión se sigue reuniendo y, de hecho, nuestro supervisor sigue recorriendo los locales y haciendo seguridad, independientemente de que funcione la comisión o no.

Esa es la filosofía de la empresa.

SEÑORA GRAVERT HAMANN.- En cuanto a la pregunta vinculada con la funcionaria, el 2 de julio se le dice que se tome una licencia por diez días, y se pone a disposición salario vacacional y aguinaldo; considerábamos que si hablábamos con los médicos del Banco de Previsión Social, se podría saber qué actividades podría hacer y cuáles no.

El 13 de julio ella se dio por indirectamente despedida ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por eso la empresa tuvo que liquidarle licencia, salario vacacional y aguinaldo por todo el período, lo que representó una suma de alrededor de $ 27.000, que se abonaron inmediatamente. La empresa procedió así porque como ella se consideró indirectamente despedida ya no existía relación laboral.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de los representantes de Multiahorro.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- En nombre de Multiahorro, quiero agradecer a la Comisión por disponer de su tiempo para escucharnos y explicar lo que a su entender sucedió en la compañía.

(Se retiran de Sala representantes de la empresa Multiahorro)

(Ingresa a Sala el contador Sergio Nelson Pérez Ferreyra, Gerente General de SAPP-Canelones)

—— Hace unos días la Comisión recibió a una delegación de médicos de SAPP, quienes formularon una serie de apreciaciones y denuncias, que constan en la versión taquigráfica que fuera enviada a la empresa.

SEÑOR PÉREZ FERREYRA.- Agradecemos la oportunidad para responder.

Desde su creación en 1987 la empresa nunca fue convocada al Parlamento.

Básicamente, estamos en conflicto con los médicos del núcleo de base del SAPP y estamos llegando a una etapa final de negociación. Quizás esta semana se firme un convenio, pero corresponde contestar las acusaciones de represión sindical.

Entendemos que hubo un abuso de los dirigentes gremiales. Cuanto voy a decir está documentado. Una dirigente gremial, que se presentó en esta Comisión, frente a una solicitud de una emergencia médica del Hospital de Pando pidiendo servicios en Clave 1 es decir, emergencia médica a la hora 14 de un sábado, se sentó y demoró dieciocho minutos en salir. Reitero que existe documentación que prueba el hecho, y se investigó.

Esto ameritó la investigación administrativa correspondiente y la consiguiente suspensión, ya que existe una norma interna de la empresa que establece que el equipo asistencial no puede demorar más de tres minutos en caso de emergencia médica.

Otro caso de suspensión, que acá fue llamado “represión”, se produjo como consecuencia de la colocación de carteles. En virtud del conflicto, varios médicos comenzaron a colocar carteles en bienes propiedad de la empresa. Emitimos un comunicado, con el asesoramiento de nuestra asesoría jurídica, que decía que en bienes propiedad de la empresa no se podían colocar carteles en lugares que no estaban habilitados, basados en el artículo 8º de la Ley Nº 16.940. A las dos horas de haber puesto ese comunicado, de haberlo distribuido por correo electrónico a todos los médicos, un médico, dirigente gremial, volvió a colocar carteles. Entendimos que se trataba de un incumplimiento de las normas internas de la empresa y de normas legales, y también procedimos a suspenderlo.

A la semana siguiente, aproximadamente seis médicos en forma simultánea, en diferentes bases de la empresa, colocan nuevamente carteles en ambulancias, puertas y paredes del SAPP, intentando con ello colapsar el servicio, porque la respuesta sería la misma. Procedimos a suspender a todos los médicos. Eran dirigentes gremiales y funcionarios médicos del SAPP. Lo mismo se informó a DINATRA, a la que hemos comunicado todo lo actuado.

A la semana siguiente, algunos médicos volvieron a colocar carteles, buscando la suspensión correspondiente.

Estos fueron todos los casos de suspensión. En ningún momento DINATRA nos informó que estuviéramos haciendo algo fuera de lo legal.

Con respecto a las licencias gremiales, quiero decir que en el último mes hemos descontado el equivalente a las licencias sindicales gozadas. Si bien entendemos y aceptamos que se trata de un derecho, también existen

límites. De acuerdo con la Ley Nº 17.940, se autoriza la licencia sindical, que debe pagar la empresa, pero se reglamenta en el Consejo de Salarios, que establece el límite de treinta y seis días gremiales para tres médicos por año. Los dirigentes médicos del SAPP se han tomado sesenta y cuatro días de licencia gremial, por lo cual procedimos a descontar el exceso, que coincidió con el conflicto.

Por otra parte, la empresa estableció que no quería negociar con determinados integrantes del núcleo de base. Ello se debe a que entendemos que tiene que existir buena fe entre todos los negociadores, y, en este caso, no ha habido buena fe. Por ejemplo, el día que suspendimos a uno de los dirigentes gremiales lo hice yo fui denunciado por hurto de folleto en la Seccional Policial de Salinas. Por supuesto, se investigó y se archivó el caso; fue una denuncia falsa, que no tuvo ningún resultado.

Otro ejemplo de mala fe fue lo que sucedió en la negociación tripartita llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A punto de firmar el convenio, nuestro director, que se encontraba en el exterior, me pidió, por una pequeña diferencia, que planteáramos una prórroga por ocho días para firmar el convenio. Presentamos una nota al núcleo de base de la empresa, al Sindicato Médico del Uruguay y a DINATRA, solicitando ocho días para firmar el convenio. A los tres días de haber mandado el correo, comenzaron las medidas y nunca hubo respuesta a nuestro petitorio.

Esto era cuanto quería destacar.

SEÑOR TIERNO.- Quiero saber si el convenio vigente no establece la obligación de que exista una cartelera sindical en la empresa. En ese sentido, quiero saber si los carteles a que refiere el contador Pérez Ferreyra fueron colocados en la cartelera gremial o en otros lugares de la empresa.

SEÑOR PÉREZ FERREYRA.- Desde 2005 existe cartelera gremial, que utilizan ambos gremios, porque tenemos un gremio médico y otro que pertenece a la FUS.

Estos carteles, además de en la cartelera gremial, fueron colocados en ambulancias especializadas, en las paredes de SAPP, en la cartelería externa de la empresa hubo que contratar a pintores, porque no fue fácil sacar esos carteles pintados y en los vidrios de las puertas de entrada de las bases.

SEÑOR TROBO.- El contador Pérez Ferreyra nos informó que estaban a punto de alcanzar un acuerdo y me gustaría que se explayara al respecto.

SEÑOR PÉREZ FERREYRA.- Luego de las suspensiones, empezó a intervenir directamente DINATRA, en la segunda etapa, y empezamos a negociar directamente con el Comité Ejecutivo del Sindicato Médico del Uruguay y con su asesor, el escribano Lorente.

El aspecto económico está acordado desde hace meses. El problema no es económico; hay diferencias menores; básicamente, hoy son los descuentos sindicales por las medidas.

SEÑOR COITIÑO.- El contador Pérez Ferreyra dijo que la empresa condicionó la negociación a los interlocutores, es decir, eligió con quién negociar. || Me parece que desde el punto de vista del relacionamiento, eso lesiona, y no contribuye a un mejoramiento de las relaciones que tienen sus dificultades, porque, en definitiva, los trabajadores tienen la libertad de elegir a quienes los representen y la empresa está obligada a aceptarlos, de la misma forma que no aceptaría que los trabajadores dijeran: "Con este representante de la empresa no negociamos".

En líneas generales, su intervención nos genera expectativas. Suponemos que la cartelería está incluida en el acuerdo que están cerrando y las reglas de juego quedarán más claras para que todos las puedan entender bien.

A modo de reflexión, digo que no se puede elegir con quién negociar cuando los trabajadores libremente eligen a sus representantes. Aspiramos a que se tenga en cuenta esto, porque seguramente permita que mejoren las relaciones laborales, más allá de las características que cualquier representante empresarial o de los trabajadores pueda tener.

SEÑOR PÉREZ FERREYRA.- Nosotros no elegimos, sino que nos negamos a dos médicos. Luego, está el resto de la Comisión Directiva y todos los médicos.

Esta es una empresa mediana en la que nos vemos las caras todos los días. Hoy tengo una denuncia de la FUS con respecto a uno de esos médicos. No somos solo nosotros, sino también la FUS. Se nos hace muy difícil la convivencia.

Como consecuencia de este conflicto, la empresa está divida en cuatro: la dirigencia, la gremial no médica, y los médicos, que también están divididos. Esto no le sirve a nadie. Acepto el consejo del señor Diputado, pero hay límites de convivencia que tenemos que aceptar, y más si trabajamos juntos todos los días. Hay normas de la organización que, cuando no se cumplen, determinan que la situación sea muy difícil.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera escuchar algún comentario de parte del contador pensando que la empresa cubre a 150.000 personas y que la delegación hablaba de deficiencias de enfermeras, de locales y de algunas denuncias.

SEÑOR PÉREZ FERREYRA.- Hace un año que la empresa se está certificando por las Normas ISO 9000. Esto implica nuestro compromiso, como marca la Norma, al cumplimiento de la calidad en función del cliente, que es nuestro usuario. Este es uno de los pasos que hemos adoptado, es decir, la certificación de las Normas ISO en septiembre de 2009. Pensamos que en el mes de marzo vamos a ser certificados.

Con respecto al equipamiento, presentamos un proyecto de inversión con financiamiento bancario al Ministerio de Economía y Finanzas, en la COMAP, y está a punto de aprobarse. Hay equipamiento, el financiamiento ya está aprobado, y en estos días va llegar.

En cuanto a la calidad asistencial, tenemos convenios con seis instituciones de asistencia médica colectiva de Montevideo cuya dirección técnica nos controla, porque somos sus representantes. Para ellos, ese es el mejor control externo que podemos tener. Si alguna de estas instituciones estuviera disconforme, no tendría ningún problema en rescindir el contrato. Quiero ser claro al respecto.

Por último, la única solicitud que está en el formato del convenio del Sindicato Médico es por nuestras carencias en pediatría. Esta es una realidad nuestra y nacional, porque no tenemos los suficientes pediatras para el servicio este es un dato de la realidad, como tampoco los tiene ASSE, ni ninguna emergencia de Montevideo o del interior. Actualmente, no hay suficientes pediatras en el país para cubrir la demanda.

Reitero que esa es la única solicitud del Sindicato Médico y de nuestro núcleo de base que figura como propuesta del convenio. No hay más demandas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del contador Pérez Ferreyra.

(Se retira de Sala el contador Pérez Ferreyra)

(Ingresa a Sala una delegación de AEBU)

—— Damos la bienvenida a la delegación de AEBU, integrada por los señores Fernando Acosta y Walter Fernández.

SEÑOR ACOSTA.- Queremos informar de la situación a partir de la última vez que estuvimos en la Comisión. Ese mismo día también mantuvimos una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que comenzó una hora y media después de lo pactado, pues representantes de esa Secretaría estaban reunidos con los Directorios de los Bancos.

En esa ocasión se nos hizo un planteamiento, que nosotros solicitamos fuera por escrito, y que al día de hoy salió de arriba de la mesa. Esa propuesta por escrito fue enviada el día viernes, a última hora, y no fue dirigida a la Presidencia de la Banca Oficial sino a la Presidencia de AEBU. Nosotros tomamos contacto con ella, aproximadamente, a la hora 17 y 30.

Las propuestas son las mismas que veníamos discutiendo, y que eran insuficientes. Esa tarde, con respecto al 3 por 1 de los compañeros del Banco de Crédito, nos plantean que debíamos tener una reunión con el Ministerio de Economía y Finanzas y con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y conformar una Comisión para discutir la propuesta. Ante esto, decimos tener una reunión a la hora 8, pues, supuestamente, ya debería estar armada, pero nos dijeron que no, que no tenían la capacidad y que la íbamos a hacer el martes.

Hasta el día de hoy, nos están por llamar para conformar dicha Comisión. Lo que encontramos fueron buenos augurios y buena voluntad, pero no más de eso.

SEÑOR TIERNO.- ¿Con quién mantuvieron contactos en las conversaciones a partir del día viernes? ¿Con la DINATRA?

SEÑOR ACOSTA.- Lo que estoy contando es del día viernes. Lo único que tuvimos fue una comunicación de DINATRA sobre la propuesta escrita. El día lunes amanecimos con las declaraciones del Presidente del BROU, economista Calloia, planteando que este era un conflicto que alguien debía perder y que iba a ser AEBU. Evidentemente, a un día de mantener una reunión en el Ministerio, esto no abona para una solución.

El día miércoles de la semana pasada escuchamos las declaraciones del Director Nacional de Trabajo, señor Romero, en el sentido de que no le habíamos contestado la propuesta. Nosotros no contestamos porque hasta ese momento no nos la habían dado por escrito; llegó el día viernes. Al analizarla, vimos que es lo mismo. Con respecto a los traslados, trabaja la Inspección de Trabajo durante 180 días y los damnificados siguen en el lugar al que fueron trasladados y no vuelven a sus lugares.

Con respecto al 3 por 1, se conformaría una Comisión con el Ministerio de Economía y Finanzas y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, declarando el propio Banco de la República que está en contra. Es decir, ya vamos rengos.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Me podría explicar lo del 3 x 1?

SEÑOR ACOSTA.- Son los compañeros del Banco de Crédito. Lo que pedimos es que no se reconozca la antigüedad que tenían sino la antigüedad bancaria, y que se les pague por eso. Los compañeros ingresarían con el grado 5 de la escala más baja del Banco, y se les pagaría un plus por la antigüedad. En definitiva, hoy hay 184 asignaciones de funciones que estos compañeros están realizando por encima de sus cargos. O sea que ya están cobrando hasta más dinero que si se les reconociera la antigüedad bancaria. No es un problema de plata esto es algo que tenemos claro desde el primer momento sino de voluntad política, que no hay.

Hace tres o cuatro meses antes el conflicto, íbamos a tener esa reunión con el Ministerio de Economía y Finanzas y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, pero nunca se concretó. Esto lo había planteado el Banco y después el Ministerio, y todavía seguimos en veremos.

En cuanto a los jóvenes que no tienen asignación de funciones realizan funciones por encima del cargo pero no cobran por ello, nos vuelven a prometer que si al 31 de mayo antes era abril no están los concursos, empezarían a cobrar asignación de funciones. ¡Pero hace tres años que están cumpliendo funciones por encima del cargo! Y todavía nos dicen que se va a pagar, pero que en algún momento habrá concurso.

En cuanto al descuento del 50% y cómo afecta al Banco, es una medida que, guste o no, es represiva, va en contra del derecho de huelga, y esto no es un invento de nosotros sino que lo planteó la Sala Jurídica del propio sindicato, y es algo que nos preocupa realmente. La amenaza de utilizarlo es constante. Hasta ahora hemos discutido, pero estamos llegando a la fecha del convenio y no hemos resuelto el anterior, es decir lo que planteábamos en esta Comisión la primera vez que vinimos. No estamos pidiendo más, estamos pidiendo que se cumpla el convenio colectivo, en el marco de la Ley Nº 18.508, que fue votada por este Parlamento e instrumentada por el Poder Ejecutivo anterior y que está vigente. Además, pedimos negociar de buena fe y se lo dijimos en reiteradas ocasiones. Acá no se está negociando de buena fe. Estamos en una situación compleja, y nos acaban de decir que la propuesta que nos había mandado el Poder Ejecutivo, la sacan de

arriba de la mesa, porque la consideramos insuficiente, o sea que volvimos a foja cero. A esta altura ya no sabemos con quién tenemos que hablar. Hemos pedido en todos lados. No sabemos si pedir a la Comisión que actúe porque estamos en una encrucijada que no esperábamos para hacer cumplir una ley, algo firmado. Realmente nunca pensé llegar a esto en estos momentos.

SEÑOR VIDALÍN.- He estado reunido estos días con algunos dirigentes de AEBU, y quiero confirmar en forma oficial el hecho de que el Ministro Brenta manifestó que no va a estar más en este tema y que corresponde al Ministerio de Economía y Finanzas. ¿Es así?

SEÑOR ACOSTA.- En representación de AEBU intento no utilizar trascendidos de prensa o corrillos de salón. Realmente, no lo escuché. Si lo dijo y alguien lo escuchó puede ser cierto. Yo no lo escuché y prefiero evitar ese tipo de cosas.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Tuve en la mano la carta del Ministerio de Economía y Finanzas que recibió la Presidencia de AEBU, firmada por el Ministerio de Economía y Finanzas, la OPP y por la Oficina Nacional del Servicio Civil, en la que se comunica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social da un paso "al costado" entre comillas y que van a tomar ellos el tema de renovación del convenio colectivo, que vence el 19 de diciembre. En esa nota, palabras más, palabras menos se dice que el Ministerio está dispuesto a discutir la renovación del convenio colectivo el convenio colectivo no tiene renovación automática y manifiestan que están de acuerdo con el ámbito de negociación, pero con la condición de que suceda sin movilización. La nota es muy sencilla y muy práctica y se adjunta a la carta que le manda DINATRA al Ministerio de Economía y Finanzas.

SEÑOR VIDALÍN.- No me quedó claro algo. ¿El Ministro de Trabajo y Seguridad social estaría excluido del tema y ahora tendríamos que seguir esta negociación a nivel del Ministerio de Economía y Finanzas?

SEÑOR FERNÁNDEZ.- No sé realmente. El Director Romero envió una carta al Ministerio de Economía y Finanzas en la que se adjunta lo que él dice. Lo que sí queda claro es que la DINATRA da un paso al costado.

Quiero explicar cómo venimos con el tema de la plataforma, que lleva más de dos meses.

En un principio, el sindicato salió a negociar, golpeó todas las puertas, con el espíritu de crear ámbitos de negociación con respeto y con tolerancia, que no se dieron. El 5 de noviembre, después de la primera asamblea que tuvimos el día 4, hubo una propuesta que estaba dentro de lo razonable, pero se levantó de la mesa, porque no fue escrita. Entonces, de ahí vienen todos los males. Creo que hubo falta de experiencia o falta de voluntad de negociación con respecto a la DINATRA, porque nunca dio nada por escrito y eso lleva a confusión. Esta experiencia negativa que tuvo el conflicto bancario tenemos que sumarla para los próximos, porque después de una reunión con la DINATRA, con los Ministerios de Economía y Finanzas o de Trabajo y Seguridad Social o con una Comisión, tiene que haber una acta, estemos o no de acuerdo. Pienso que lo más prolijo es que la gente se entere por escrito de lo que se habló y de los puntos en los que hubo acuerdo, porque si no después la información no llega correctamente. Este drama trajo toda esta cola de mil quinientos malos inconvenientes, que no sumó para nada.

Nosotros, en un principio, veíamos un ámbito de negociación del famoso tres por uno de los ex compañeros del Banco de Crédito, que se fundieron en el 2002 y están esperando "recuperar" entre comillas su salario. Queremos dar garantía de que los compañeros del tres por uno no lesionan la carrera administrativa de los funcionarios del BROU ni la de los funcionarios del Banco de Seguros del Estado. En el BROU tenemos cerca de trescientos y en el Banco de Seguros alrededor de doscientos.

Por su nómina presupuestal, en el Banco Central se les reconoció toda la antigüedad; ese sería el techo para un compañero con treinta años de trabajo en el Banco que entró como auxiliar como entramos todos, pero se le reconoce una partida adicional por afuera de la escala, y de esa forma no lesiona la carrera administrativa. Eso es lo fundamental. Creemos que puede haber voluntad para ello. Tenemos el techo del Banco Central y una propuesta del Banco de Seguros, que quedó en tinieblas porque tampoco se escribió, que sería una recuperación a tres años más allá de que dicen que son cuatro, porque arrancaría con un 50% en el 2011, 25%

de recuperación en 2012 y el 25% restante en el 2013. El que siempre quedó en jaque fue Calloia, quien no leyó las normas presupuestales del Banco Central. Dijo que estaba trabajado en este tema. De esto hace más de seis meses. Calloia nunca fue franco con el diálogo; nos ha fallado más de una vez. Ese es el problema que tiene la banca, más allá de que sea el Presidente de mi Directorio. Es una persona que no nos ha dado garantías, que tiene un carácter super especial. Todos tenemos nuestro carácter, pero para el lugar jerárquico que tiene tendría que bajar un poquito la pelota y siempre fue al choque. Casi tuvo agarradas a golpes de puño con nuestros representantes; una cosa indignante. Pero lo que vemos ahora es que Calloia salió más fortalecido por las palabras del Presidente y del Vicepresidente de la República, de que lo apoyan. Esto es totalmente negativo para el colectivo bancario. Es un hombre que se ha golpeado el pecho por los premios que hemos tenido. Es verdad que los números le cierran. En un mundo capitalista donde los números tienen que cerrar parece que él es brillante, pero se olvida de que esa ganancia la logró con los trabajadores. Somos cuatro mil doscientos funcionarios que trabajamos a full en una estructura que está vieja, en una fórmula de recategorización o, mejor dicho, de valoración de cargos que quizás tiene más de doce años, en la que teníamos doscientos cincuenta mil clientes y hoy pasamos los setecientos cincuenta mil clientes, y seguimos con la misma fórmula vieja de valorizar los cargos. Ese compañero que trabajaba atendiendo cincuenta personas y triplica la cantidad de clientes tiene una responsabilidad mayor. Sin embargo, plantearle una revaluación de cargos es como decirle un disparate.

Lo que queremos es un ámbito de negociación que, si es posible, se dé mañana. El Banco de Seguros del Estado, el Banco Hipotecario, el Ministerio de Economía y Finanzas, ustedes mismos o quien sea, tienen que salir a negociar, porque esta gente del tres por uno hace seis años que está así. Hay quienes se están por jubilar con $ 8.000. Ustedes me podrán decir que $ 8.000 en el BPS es mucho, pero no lo es para un bancario que en el 2002 tenía un sueldo de $ 60.000 y que hoy tiene mil problemas, que no vamos a mencionar.

El Banco de la República tiene setecientas cincuenta y cuatro funciones asignadas, que no se las da a los ochenta o noventa jóvenes que están trabajando; les hacen pagar el famoso derecho de piso. Ese viejo verso tiene más de cien años y los gurises están trabajando a full. Tenemos la cabeza atrasada porque, realmente, los gurises vuelan. No sé si tienen miedo los viejos que son gerentes o los encargados, de que les pasen por arriba, hablando mal. El tema es que son $ 4 para el Banco. Entonces, eso es violación del estatuto, que establece que a aquel funcionario que cumpla funciones por más de sesenta días y por encima de esa categoría, tiene que pagarle, y hace más de dos años y medio que están con esto. En un principio, fue un ámbito lindo, porque el Banco iba a hacer un organigrama de concurso y el 31 de marzo se regularizaba todo y en el caso de que no se hiciera se iba a estudiar la retroactividad. Pero como el conflicto lleva dos meses prorrogaron para mayo los concursos y los gurises siguen trabajando y gratis.

SEÑOR ACOSTA.- Nunca se planteó la retroactividad. Se hacían los concursos y si no empezaban a cobrar asignaciones funcionales a partir del 31 de marzo, y ahora a partir del 31 de mayo. Esto parece de Perogrullo. En una estructura de cuatro mil doscientas personas con una diversidad impresionante de cargos, hay setecientas ochenta y cuatro asignaciones de funciones que tienen más de cinco años y tendrían que haberse hecho los concursos hace cinco años porque tienen que ser algo dinámico y en forma continua ya que hay gente que se jubila y que asciende. Pero seguimos con setecientas ochenta y cuatro asignaciones de funciones, seguimos sin hacer concurso y a los compañeros les prometen que el 31 de mayo van a hacer los concursos que no se hicieron hasta ahora. Y la culpa es del conflicto. Prorrogan la posible solución de los concursos como si tuviese que ver con el conflicto. La gente de recursos humanos puede hacer los concursos el día que quiera, el problema es en la propia administración, que es la parte que no se cuenta. Parte de las administraciones no quieren el concurso, porque están muy cómodos como están. Ese es el tema. El gran problema que tenemos es que el Directorio está defendiendo una administración que está acomodando gente, que es lo que planteamos de los traslados. Fueron simples y llanos acomodos y, evidentemente, denunciar eso no gusta.

Sería bueno que la Comisión pudiera mediar, porque ya no tenemos mediador en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y nos quedan pocos cartuchos y pocos víveres para seguir con esto.

SEÑOR COITIÑO.- La situación que tenemos planteada es muy compleja y esta Comisión tiene la sensibilidad y la responsabilidad de ver si puede contribuir en algo al relacionamiento que está viciado y que provoca que ya no existan las condiciones para el intercambio y la permanencia de los temas.

Quisiera hacer algunas preguntas.

Recogí cuatro temas de la intervención del señor Acosta. El primero tiene que ver con el ámbito de negociación y la forma cómo se procesó el relacionamiento hacia una negociación. Cuando se habla del viernes ¿se trata del último viernes?

SEÑOR ACOSTA.- Del viernes 3 de diciembre

SEÑOR COITIÑO.- Habría que ir clarificando bien, porque ustedes a veces olvidan que, para los que estamos acá, las fechas tienen trascendencia, con respecto a los avances y a los retrocesos.

Todavía se puede hablar de que, en ese momento, hubo una propuesta de trabajo sobre los temas de los traslados, del tres por uno y los jóvenes que cumplen funciones superiores al grado que el les marca.

SEÑOR ACOSTA.- Hablamos de estos temas, pero se habló también de la Agencia Nacional de Vivienda y del Banco Hipotecario del Uruguay por el tema de las partidas complementarias. Estuvimos discutiéndolo y lo plantean para el nuevo convenio, pero recordemos que esas partidas complementarias están en este convenio colectivo, firmado el 19 de diciembre de 2007, o sea que el gran problema que tenemos es su incumplimiento.

SEÑOR COITIÑO.- Una cosa es que tengamos diez puntos en una plataforma y empecemos desde ahí y, otra, que ustedes planteen puntos que para cualquier negociación deberían estar en una mesa de intercambio, tratando de encontrar respuesta. No es lo mismo diez puntos que los que ustedes jerarquizaron.

Por otro parte, está la temática de descuentos, que es una consecuencia; no se puede pretender resolver los descuentos primero y negociar después. Alguna vez hemos pasado por AEBU y esta temática no era la primera.

Algunos de los integrantes de esta Comisión hemos estado intentando que ese ámbito se diera, a partir de una reflexión que nos marca que el relacionamiento está asfixiado, y a veces es bueno poner actores nuevos. Naturalmente, para eso nosotros necesitamos una relación con el Poder Ejecutivo; ese es el ámbito. Obviamente, frente al pedido de ustedes, vamos a seguir haciendo el esfuerzo. Ustedes no lo dijeron, pero la información pública habla de una asamblea del gremio en el día de mañana. ¿Es así?

SEÑOR ACOSTA.- Sí.

SEÑOR COITIÑO.- Muchas veces los tiempos hacen a los estados de ánimo.

¿A qué hora sería?

SEÑOR ACOSTA.- A las once de la mañana.

SEÑOR COITIÑO.- Decimos esto a los efectos de poder hacer algo, de construir algo que les permita llegar a esa asamblea con una estado de situación menos asfixiado.

Nosotros, desde acá, jamás vamos a poder asumir ningún tipo de propuestas, sino que, más que nada, lo que podemos hacer es ayudar a que haya un relacionamiento que permita construir una propuesta, en la que cada uno después debería avanzar.

Esta Comisión no va a rehuir hacer el esfuerzo para que se dé ese ámbito. | Pero vamos a entendernos: el Poder Ejecutivo tiene absoluta libertad de designar a sus representantes, ya sean funcionarios del Ministerio o no.

En el tema convenio ustedes hacen una lectura, pero otros actores pueden hacer otra. Que se convoque a discutir un nuevo convenio no es bueno ni malo, si no está utilizado desde el punto de vista de una respuesta

negativa previa. Nosotros no tenemos la información de que haya una respuesta negativa terminante, por lo menos en alguno de los puntos; no me refiero a la lista larga. El tema es cómo van ustedes a una negociación de ese tipo: ¿van a volver a ir a la negociación con una lista larga de demandas? Obviamente, eso generaría una situación distinta a si acotaran los temas que quieren discutir previo al intercambio sobre la renovación del convenio y lo que este debe contener, que siempre es muy abierto.

Lo planteo para que esta Comisión no haga una especie de saludo a la bandera y luego no tenga las condiciones para generar ese espacio que están pidiendo. Como movimiento gremial es legítimo pedir un ámbito para discutir.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Mañana la Asamblea decidirá si entra en el ámbito del convenio colectivo y si sigue con esta plataforma.

Quiero aclarar que toda la vida se nos descontó según las horas de paro realizadas. Nosotros repudiamos la circular del Banco de la República que establece una multa del 50% del jornal. Es decir que si hago media hora de paro, me cobran una multa del 50% del jornal. Eso es lo que repudiamos. Esto no se hizo ni en las épocas más negras de este país. Nunca se dio una situación de ese tipo.

Una de las bases para el diálogo es, no digo suspender la circular sino retirarla de todo ámbito. En determinado momento la circular se suspendió pero en una de las reuniones que mantuvimos con el Ministerio, creo que en la del 3 de diciembre, nos dijeron que se podía aplicar si el paro se consideraba distorsionante. Esta es una gran piedra en el camino.

SEÑOR COITIÑO.- Ustedes ya cobraron. ¿Hubo descuentos?

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Yo tuve casi $ 3.200 de descuento por los paros. El Banco todavía no descontó la multa.

SEÑOR COITIÑO.- Entonces, descontaron las horas no trabajadas.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Descontaron las horas de paro.

SEÑOR PRESIDENTE.- El esfuerzo de esta Comisión apunta, como decía el señor Diputado Coitiño, a buscar los caminos de entendimiento. En otra oportunidad el señor Presidente Puig convocó a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero no concurrieron. Cuando se las volvió a convocar, se excluyeron. Asimismo, citamos a las autoridades del Banco Hipotecario que no solo no vinieron sino que no avisaron que no concurrirían. También citamos al Directorio del BROU y concurrió únicamente su Vicepresidente.

Lo digo para que sepan que se han hecho cosas y que quedan otras por hacer.

SEÑOR COITIÑO.- Quiero hacer una precisión. La citación que hicimos a las autoridades del Ministerio no fue con relación al conflicto de AEBU. Hubo un planteo de un señor Representante que lo solicitó, pero no fue aprobado y por tanto no se instrumentó. Recuerden que esa citación estaba vinculada a otro tema que estaba en consideración en la Comisión. Igualmente, en el punto en el que estamos, eso es parte de una historia compleja.

Me da la impresión de que es difícil que nos reunamos antes de la hora 11 de mañana, sin perjuicio de que el señor Presidente trate de instrumentar, si todos estuviéramos de acuerdo, una reunión de trabajo. El resultado de esa Asamblea sin duda mejorará o empeorará las condiciones de negociación. De ninguna manera podemos sustituir en intención la libertad natural que el gremio tiene de adoptar la resolución que entienda más conveniente. Antes y después de la Asamblea intentaremos generar el ámbito que nos solicitan. Más allá de las diferencias, la posibilidad de acordar una solución es un objetivo al que no renunciaremos jamás. Nos comprometemos a ayudar al señor Presidente y al resto de los compañeros para que se concrete el ámbito que nos han solicitado.

SEÑOR VIDALÍN.- Siempre aprendo con el maestro, señor Diputado Coitiño, y creo que, como Comisión, debemos aceptar este desafío. Los compañeros tienen las puertas cerradas y esta es una Comisión multipartidaria que en todo momento ha demostrado actuar de buena fe. Hemos participado de otras situaciones y, como decía el compañero Pozzi, son más las ganadas que las perdidas.

Asimismo, creo que deberíamos esperar a que la Asamblea se expida para luego actuar.

Los puntos que plantean los compañeros de AEBU, los que realmente duelen y sobre los que debemos trabajar, no son más que tres o cuatro. Uno de ellos es el traslado de los funcionarios de Maldonado, sobre lo que no ha habido ninguna respuesta sino una actitud de soberbia, a pesar de que cuando vino el Vicepresidente del BROU manifestó que si AEBU le daba razones valederas y verdaderas, estaban dispuestos a reconsiderar la decisión.

Otro tema trascendente es el tres por uno. El Banco Central ha incorporado a los compañeros y les ha reconocido sus derechos. Aspiran a lo mismo en el Banco de la República y en el Banco Hipotecario.

El otro asunto que hoy no se manifestó o yo no lo escuché porque salí de Sala un instante tiene que ver con la situación de los funcionarios del Banco Hipotecario que pasaron a la Agencia Nacional de Vivienda, a quienes no se les reconoce su calidad de funcionarios bancarios, sin cuestionar los ingresos producidos a la institución que los trasladó en los últimos años por más de ciento cuarenta funcionarios.

Estos serían los temas por los que tendríamos que sentarnos a dialogar con las partes. Recién después de resolver eso, tal como manifiesta el maestro Coitiño, entraríamos a conversar sobre los descuentos.

Entiendo que este tipo de situación a veces lleva al desgaste. Nosotros todavía no hemos entrado a la cancha. Capaz que jugamos los últimos diez minutos finales como ocurrió con el uruguayo que está en Estudiantes de La Plata, que no jugó en todo el año y en diez minutos cambió el resultado, metemos dos goles y solucionamos un conflicto que lamentablemente está mal visto. La comunicación no les ha sido favorable y se los ve como los malos de la película, pero nosotros somos conocedores de lo que está pasando.

SEÑOR ACOSTA.- Quiero hacer dos aclaraciones.

En primer lugar, en algunas declaraciones se dice que los bancarios somos privilegiados. Las conquistas de los trabajadores no son privilegios. Es muy peligroso decir que las conquistas de los trabajadores son privilegios; si lo dijéramos, retrocederíamos cien años en el movimiento sindical y en el avance del mundo.

En segundo término, veo que lo relativo a los descuentos no ha quedado claro. No estamos pidiendo que no nos descuenten las horas de paro; eso lo podrán hacer otros sindicatos. Nosotros planteamos que se nos descuente lo parado. Es decir, si paramos una hora, que nos descuenten esa hora. Pero la reglamentación que se introdujo determina que si la Administración considera que el paro ha sido estratégico, el descuento debe ser del 50% del jornal. Ese es el tema.

Que quede claro: no es que no nos descuenten las horas de paro. Desde que entré al Banco, hace veintiséis años, si hago paro me descuentan las horas que efectivamente paré. Lo que no queremos es que se aplique esta reglamentación, que la tratamos como la tratamos y la midió la Jurídica de AEBU, porque va en contra del derecho de huelga. ¿Quién puede medir la afectación que tiene sobre el Banco que yo pare una hora? Me van a descontar el 50% del jornal cuando capaz que yo afecté solo un 5%. De modo que por hacer uso del derecho de huelga, además de descontarme la hora de paro, me están castigando con una multa del 50% del jornal.

No estamos discutiendo el descuento por las horas de paro. Sabemos que la lucha tiene esa consecuencia, y que nos van a descontar. Pero consideramos que esa reglamentación que multa con el 50% del jornal, es una barbaridad.

SEÑOR VIDALÍN.- Lo mío es una propuesta concreta: que la Comisión acepte la mediación, esperando la Asamblea de los compañeros funcionarios de AEBU y teniendo los puntos concretos, para no ir con una larga lista de planteamientos. Si hay buena voluntad y dedicación de esta Comisión, podremos llegar a resultados verdaderos.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- El resultado de la Asamblea de mañana no va a cambiar la sustancia del objetivo. Antes, durante y después de la Asamblea el sindicato estará dispuesto a negociar; siempre. Pero para negociar tiene que haber un ámbito. En la negociación podremos ganar, empatar o perder, pero queremos estar cara a cara con los representantes del Gobierno para tener la posibilidad de negociar. Si el ámbito ya estuviera conformado, igualmente habría una Asamblea; capaz que en lugar del miércoles se hacía el sábado, pero la gente de cualquier manera iba a evaluar los ámbitos. Siempre estamos dispuestos a negociar, a sumar, a salir. El hombre, por su naturaleza, siempre quiere salir de los conflictos. Este conflicto lleva más de dos meses y tenemos la necesidad de salir, porque llega un momento en que se transforma en un caos.

Para salir se necesitan dos partes; nosotros vamos a poner el cien por cien de voluntad para negociar. Aunque nos digan que el tres por uno nos lo van a dar a veinte años por poner un ejemplo disparatado, lo importante es sentarse a negociar.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión tomará una decisión sobre su participación en el conflicto. Mas allá de que haya sido manejado desde las más altas esferas, hoy están en un trancazo que no ha permitido llegar a un ámbito de negociación. A eso nos comprometemos.

Los mantendremos informados, y cuenten con nosotros para todo lo que podamos aportar para destrabar este conflicto que de una manera u otra los está afectando a ustedes y a la sociedad en su conjunto. Vamos a tomar el desafío.

Gracias por venir.

(Se retira de Sala la delegación de AEBU)

—— Debemos considerar qué pasos seguimos para destrabar el conflicto.

SEÑOR OLIVERA.- Propongo que lo resolvamos luego de la Asamblea de mañana, cuyo resultado condicionará cualquier negociación. Lo que hay que tener es voluntad de negociación. No se puede ir con una plataforma de doce o quince puntos cuando ya les dijeron que eso no es viable. Si no hay una revisión de parte de la Asamblea, no vamos a insistir con un diálogo que ha sido intentado por todos los medios. Se han hecho esfuerzos por parte del Ministerio, de esta Comisión, de otros actores, pero si no hay voluntad de ambas partes la Asamblea debe poner prioridades para destrabar, no tiene mucho sentido porque vamos a ir a una discusión o a un diálogo de sordos. SEÑOR VIDALÍN.- En primer lugar, el Vicepresidente del Banco dijo en la Comisión que estarían dispuestos a solucionar el problema de los traslados, si había razones valederas. Además, creo que ese no es el problema, porque los funcionarios, si están en su casa, están mejor que en cualquier lado; se trata nada más que de una cuestión de actitud, de terquedad de dos partes que se han emperrado. Creo que este problema se puede solucionar.

En lo que tiene que ver con el reconocimiento de las categorías en el Banco Hipotecario y en el Banco de la República, si existiera buena voluntad, hasta debería requerir nuestra participación, porque la solución depende de una modificación de la Carta Orgánica de ambos Bancos. Tengo entendido que el Banco Central acepta el reconocimiento, porque lo permite su Carta Orgánica, pero no el Banco de la República ni el Banco Hipotecario. Esta gente quiere salir del problema, y está pidiendo a gritos que le tiremos un salvavidas para no salir perdidosos. Tampoco pretenderán que la solución sea para mañana, pero si planteáramos soluciones y plazos razonables, ellos van a aceptar, porque quieren salir del problema.

El tercer problema quizás sea el más difícil, pero es injusto que los funcionarios que hoy están en la Agencia Nacional de Vivienda no tengan la categoría de bancarios.

Creo que debería existir una bolsa de trabajo para que esos existen seiscientos funcionarios que andan por ahí al “santo botón”, cumpliendo cualquier función, ocupen las vacantes en los bancos.

No sé por dónde empezar. Quizás deberíamos conversar primero con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el señor Ministro o con el Director de la DINATRA, antes que con el Banco de la República, y,

fundamentalmente, con el Banco Hipotecario, para informarnos y dar pasos firmes.

SEÑOR PRESIDENTE.- El Ministerio no quiso venir y se lo convocó específicamente por el conflicto de la banca con AEBU.

En ese sentido, me interesa escuchar al señor Diputado Coitiño para que sugiera pasos a seguir.

SEÑOR COITIÑO.- Creo debemos dejar esta decisión para la próxima sesión y leer la versión taquigráfica. Yo no estuve presente y me baso en la versión taquigráfica, donde se presentó una confusión cuando se envió una nota en que se combinaban ambos temas.

SEÑOR PRESIDENTE.- El Secretario hizo la gestión y por eso hablo con propiedad.

SEÑOR COITIÑO.- Por otra parte, coincido con el señor Diputado en cuanto a los temas que deberíamos intentar resolver ahora, y son esos tres; no hay otros.

En el conflicto con AEBU, se han estado expresando voluntades, sin documentar, pero se alteraron los niveles de confianza. En Uruguay creo que esta costumbre seguirá por mucho tiempo, con la palabra alcanza y no hace falta un documento. En este caso, por razones de las que todos debemos responsabilizarnos, existe una pérdida de confianza, y al demorarse la formulación escrita y variarse la plataforma en las diferentes instancias, se generó una pérdida de credibilidad.

La Comisión podría ayudar a generar un espacio. La representación que actúa antes es el Poder Ejecutivo y es la que se desgasta más, pero creo que existen condiciones para discutir y lograr el equilibrio, en la misma medida que muchos de los aspectos de la plataforma podrían incorporarse a la discusión del convenio colectivo, sin perderse en ningún momento los derechos adquiridos.

En este sentido, no debemos olvidar que el señor Ministro está en el exterior. Realmente, me hubiera gustado actuar antes de que se realizara la asamblea, porque abre un clima mediático y los actores se despachan a su antojo y el clima podría empeorar.

Será una asamblea caliente. Me gustaría crear las condiciones para instrumentar lo que nos piden.

Si actuamos después, no importa, vamos arriba. Si el Poder Ejecutivo entiende que sería favorable crear ese ámbito, nos ponemos a disposición.

En cuanto a FRIPUR, creo que el Presidente debería coordinar la fecha y tendríamos que invitar a un delegado de los trabajadores que presentaron estas denuncias y al Inspector Nacional de Trabajo, que dispone de los elementos como para evaluar; esto ya se ha hecho en el caso de visitas a otras empresas. De esta manera, combinaríamos nuestras preocupaciones e inquietudes con la presencia del Poder Ejecutivo como órgano ejecutor encargado de hacer respetar, en el caso de que existan violaciones, las leyes y reglas de las condiciones de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, Secretaría hará esas gestiones.

Si mañana no hubiera sesión de Cámara, la Comisión se reúne a la hora 10 para analizar algún asunto pendiente.

Se levanta la reunión.